ESTIMATES

Public Service Labour Relations Board

Performance Report

For the period ending
March 31, 2005

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament.

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services Canada — 2005

Catalogue No. BT31-4/67-2005
ISBN 0-660-62883-X

This document is available on the TBS Web site at www.tbs-sct.gc.ca
This document is available in alternate formats on request.

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing — PWGSC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.gc.ca

Foreword

The Government of Canada has made continuous improvement in its management practices a priority since *Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada* was tabled in Parliament in the spring of 2000. Driving the government's pursuit of management excellence is its vision to provide Canadians with a responsive government, which serves citizens and manages itself as a unified, coherent enterprise; an innovative government supported by a highly-qualified public service equipped to leverage information and make the best use of public funds while balancing risk; and an accountable government which answers clearly and openly for its performance to Parliament and to Canadians.

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting results to Parliament and citizens. They are at the heart of accountability in government.

Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following principles for effective public reporting (provided in the *Guide for the Preparation of the 2004-05 Departmental Performance Reports*: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/guidelines/guide_e.asp). Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes (benefits to Canadians and Canadian society) and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets performance in context, associates performance with earlier commitments, explains any changes, and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering on these commitments. Achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations are also discussed. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

This departmental performance report (along with those of many other organizations) is accessible from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site: http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp. Readers wishing a high level, whole of government overview of the Government of Canada's efforts to improve quality of life should refer to *Canada's Performance 2005* available at the same internet address. This report is structured around three broad policy areas (Sustainable Economy, Canada's Social Foundations and Canada's Place in the World) and, in its electronic version, links to relevant Departmental Performance Reports. *Canada's Performance 2005* also contains a special overview of the government's efforts to improve the well-being of Aboriginal peoples.

The Government of Canada is committed to continually improving reporting to Parliament and Canadians. The input of readers can do much to ensure that Departmental Performance Reports and other reports are enhanced over time.

Comments or questions can be directed to:

Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier, Ottawa, Ontario K1A OR5
OR at: rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

106-00919/

Public Service Labour Relations Board

Performance Report

For the period ending March 31, 2005

Minister

Table of Contents

SECTION I: OVERVIEW **1**

Chairperson's Message 1

Management Representation Statement 2

Summary Information 3

SECTION II: ANALYSIS BY STRATEGIC OUTCOME **13**

Administration of the Board's statutory mandate: 13

Implementation of a modern management framework 18

Implementation and administration of the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)* 19

SECTION III: SUPPLEMENTARY INFORMATION **25**

Organizational Information 25

Financial Tables 26

Financial Table 1: Comparison of Planned to Actual Spending 27

Financial Table 2: Voted and Statutory Items 27

Financial Table 3: Net Cost of Department 28

Travel Policies 29

APPENDIX A: GRIEVANCE ADJUDICATION CASES **31**

APPENDIX B: COLLECTIVE BARGAINING CASES **33**

APPENDIX C: COMPLIANCE WITH STANDARDS **35**

APPENDIX D: SYNOPSIS OF APPLICATIONS FOR JUDICIAL REVIEW OF DECISIONS **37**

APPENDIX E: DECISIONS OF INTEREST **39**

APPENDIX F: OTHER INFORMATION **51**

SECTION I: OVERVIEW

Chairperson's Message

I am pleased to submit the final Departmental Performance Report for the former Public Service Staff Relations Board. Effectively, this organization, which was established in 1967 with the inception of collective bargaining in the Public Service of Canada, ceased to exist on April 1st, 2005, with the coming into force of the *Public Service Labour Relations Act* and the establishment of the new Public Service Labour Relations Board. The new Board will build on the accomplishments of its predecessor.

While guiding the development of this report, I was provided with yet another opportunity to reflect on how much effort was invested by the management and staff of this organization during the last 12 months in not only meeting the various challenges associated with implementing a new and expanded mandate, but also dealing with the high volume of requests for assistance in collective bargaining efforts, grievance mediation and referrals to the Board for adjudication. The Board's performance against the many priorities established in our 2004-05 Report on Plans and Priorities being reported herein and the successful coming into force of the new legislation are testaments to their expertise and devotion.

Furthermore, the participation of key stakeholders in formal consultation sessions and informal discussions with Board representatives was instrumental in the development of new regulations and services that meet legislative requirements, while adapting to operational realities and the needs of parties. We remain committed to our mission of promoting and supporting harmonious employer-employee relations in the Federal Public and Parliamentary Service. The relevancy and importance of our mandate were acknowledged by the decision of the Parliament to expand our role and services.

In this report, we have included summaries of some Board and Court decisions issued in 2004-05 that we believe would be of particular interest to readers. Full-text decisions of the Board and summaries can be found on our Web site at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

I trust that this report will provide you with the information you need to assess our performance.

Yvon Tarte
Chairperson
Public Service Labour Relations Board

Management Representation Statement

I submit for tabling in Parliament, the 2004-05 Departmental Performance Report (DPR) for the former Public Service Staff Relations Board.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the Treasury Board of Canada Secretariat's *Guide for the preparation of 2004-05 Departmental Performance Reports*.

- It adheres to the specific reporting requirements;
- It uses an approved Business Line structure;
- It presents consistent, comprehensive, balanced and accurate information;
- It provides a basis of accountability for the results pursued or achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved numbers from the Estimates and the Public Accounts of Canada.

Yvon Tarte
Chairperson
Public Service Labour Relations Board

Summary Information

Mandate:

Established in 1967 under the former *Public Service Staff Relations Act (PSSRA)*, the Public Service Staff Relations Board was an independent, quasi-judicial statutory tribunal responsible for administering the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal Public and Parliamentary Service. Board members administered the legislation by holding grievance adjudication and complaint hearings throughout Canada. The Board also provided mediation and conflict resolution services to help parties resolve differences without resorting to a formal hearing.

Statutes administered by the Board were as follows:

- the *Public Service Staff Relations Act*, which was repealed on April 1st, 2005 with the coming into force of the *Public Service Labour Relations Act*
- the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*
- Certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*

The Board, under an agreement with the Yukon government, administered the collective bargaining and grievance adjudication systems under the Yukon *Education Staff Relations Act* and the Yukon *Public Service Staff Relations Act*. When performing these functions funded by the Yukon government, the Board acted respectively as the Yukon Teachers Staff Relations Board and the Yukon Public Service Staff Relations Board.[1]

In addition, the Board provided physical and administrative support services to the National Joint Council, which is an independent consultative body of representatives of employers and employees for the determination of service-wide issues that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining. The Board played no direct role in the administration and operations of the National Joint Council.

Benefits to Canadians

The Board benefited Canadians by promoting and supporting a harmonious relationship between public servants and their employers. Effective labour-management relations represent a cornerstone of good human resource management and contribute to minimizing the possibility of labour unrest that could lead to disruption in the delivery of government programs. Collaborative efforts between the parties, through communication and sustained dialogue, improve the ability of the Public Service to serve and protect the public interest.

---

[1] The *Act to Amend the Education Staff Relations Act and the Public Service Staff Relations Act* came into force on April 1st, 2005, and brings changes to the title of these two Yukon Acts and their respective Board

Proceedings before the Board included grievance adjudication, arbitration, conciliation, applications for certification, revocation of certification, displacement, complaints of unfair labour practices, identification of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, designation of positions whose duties are required in the interest of public safety or security of Canada, determination of successor rights, enforcement of obligations of employer and employee organizations, and complaints of disciplinary actions or discrimination that resulted from federal employees having exercised their rights relating to workplace health and safety under Part II of the *Canada Labour Code*.

Mission:

To promote and support harmonious employer-employee relations in the Federal Public and Parliamentary Service, by:

- Conducting hearings in accordance with the law, the principles of natural justice;
- Rendering timely decisions;
- Assisting the parties, where possible, to resolve their differences on their own;
- Ensuring that all processes are impartial and open;
- Consulting with the parties to facilitate and improve the Board's processes;
- Educating and informing clients and the public on the Board's role, services and jurisprudence;
- Promoting a work environment that fosters the development of a knowledgeable and co-operative staff; and,
- Ensuring efficient and effective use of our resources.

Values:

In fulfilling its mission, the Board believes that:

- Every client, whether internal or external, is entitled to a service that is impartial, respectful, efficient, courteous and timely;
- The high integrity of the Board can only be maintained through honest, discreet and impartial services;
- A knowledgeable, open-minded and diversified workforce working as a team is critical to the success of the organization;
- Employees at all levels must serve the public interest by demonstrating loyalty and commitment to the success of the organization; and,
- Employees are to be held accountable for their decisions and actions.

Resources:

Total Financial Resources

Planned	Authorities	Actual
$6,672,000	$9,720,648	$8,956,945

Total Human Resources

Planned	Actual	Difference
60	65	5

Summary of Performance in Relationship to Strategic Outcomes, Priorities and Commitments:

Strategic Outcome: Provide Canadians with an environment that fosters harmonious labour relations in the federal Public and Parliamentary Service, thereby minimizing the possibility of labour unrest that could lead to disruption in the delivery of government programs.

PRIORITY: Administer the former *Public Service Staff Relations Act (PSSRA)* legislative framework and implement a modern management framework

Type: ongoing

Planned Spending: $6,672,000

Actual Spending: $7,679,901

2004-05 Commitments	Status
Administer the former *Public Service Staff Relations Act (PSSRA)* legislative regime	Grievance adjudication represents the largest single component of the Board's workload. In 2004-05, the adjudication workload totaled 4,263 cases, including 1,968 new cases received during the fiscal year. The Board issued 189 decisions in 2004-05. While the Board's decisions usually pertain to individual grievances, they nonetheless have the potential to affect the whole Public Service and the operations of

2004-05 Commitments	Status
	the Government of Canada; they aim to encourage systemic changes to improve labour relations between parties and prevent further grievances of similar nature. The last 12 months were particularly busy with respect to collective bargaining in the Public Service. The Board assisted parties in their collective bargaining efforts through its conciliation (16 cases) and arbitration (17 cases) services. The mediation program of the Board allows parties to resolve workplace disputes with the assistance of an impartial third party. In fiscal year 2004-05, the Board conducted a total of 960 mediation sessions related to grievances, complaints and other matters. Results of the most recent client satisfaction survey conducted in November-December 2004 reported positive levels of satisfaction with the Board's proceedings. For example, 71.2% of client respondents stated they were satisfied/very satisfied with the Board's proceedings, including mediation and adjudication services. Full results of the survey can be found on the Board's Web site at www.pslrb-crtfp.gc.ca.
Implement a modern management framework	In 2004-05, the Board requested an independent evaluation of progress made with its modern management agenda since the Modern Comptrollership Capacity Assessment of March 2002, in accordance with the elements and performance indicators of the Management Accountability Framework developed by the Treasury Board. The evaluation recognized the many initiatives put in place by the Board over the last 3 years to

2004-05 Commitments	Status
	implement a modern management framework. It also provided some opportunities for improvement. As reported later in this section, in 2004-05, the Board established a modern management infrastructure for the new Public Service Labour Relations Board. The Board also developed and implemented new administrative policies and procedures to improve the management of its resources. It developed a multi-year risk-based audit plan and proceeded with an independent audit of its internal compensation services due to the planned retirement in 2005 of the Compensation and Human Resources Officer of the Board. In anticipation of the complexities associated with the new legislative framework and in response to the increase in volume of cases referred to the Board for adjudication, an assessment of the effectiveness of the Board's operations was conducted in 2004-05 to identify opportunities for improvement.

PRIORITY: Implement and administer the *Public Service Labour Relations Act*

Type: New

Planned Spending: no funding had been secured for this priority at the time of tabling of the 2004-05 Report on Plans and Priorities

Actual Spending: $1,277,044

2004-05 Commitments	Status
Develop and implement new Board regulations	New Board regulations were developed in consultation with key stakeholders, approved in principle by the Board in March 2005, posted on the Board's Web site and were ready to be implemented on the day of the coming into force of the new *Public Service Labour Relations Act*.

2004-05 Commitments	Status
Develop and implement a new operational framework	A new operational framework was developed, along with a strategy to communicate it to clients through practice notes and internal guidelines. Extensive training was provided to the staff of the registry office. Additional positions in the registry office were staffed. The case management system was modified to accommodate new types of files.
Establish a new governance structure for the Board	New roles for Vice-Chairpersons have been identified and will be officially delegated following the coming into effect of the new legislation.
Expand mediation services and dispute resolution training program	The scope of expanded mediation services and dispute resolution training to be offered to clients was determined following consultations with clients.
Establish a compensation research and analysis capability	The Director responsible for establishing the new compensation research and analysis function joined the Board in March 2005.
Prepare for the establishment of Public Interest Commissions	In preparation for the implementation of the new Public Interest Commission (PIC) regime, the Board requested parties to identify and agree on labour experts who could be considered to act as single PICs or Chairpersons of PICs.
Enhance and coordinate outreach, consultations, training and education activities	Many outreach activities took place such as the development of an information kit on services offered by the new Board, presentations to various forums by Board representatives, consultations with clients, the inclusion of a transition corner on the former Board's Web site, the development of a new Web site, and the selection of a branded look for the new Board based on its new logo.

2004-05 Commitments	Status
Expand capabilities of Board members	A training program for Board members, based on requirements of the new legislation, was designed and implemented.
Manage change within the Board	Monthly staff meetings and progress reports posted on the Board's intranet site were used to provide regular feedback to staff on the progress and challenges of transition projects. Employees were invited to participate in internal committees working on specific transition projects.
Establish a management infrastructure	A management infrastructure consisting of a transition plan, a strategic plan, a staffing plan, a Program Activity Architecture, a Results-based Management & Accountability Framework (RMAF), a risk profile, new Terms and Conditions of Employment and a revised Delegation of Financial Authorities Instrument was put in place and its implementation was closely monitored by the Executive Committee.
Obtain adequate accommodation	In addition to proceeding with internal retrofits to accommodate growth, the Board negotiated with Public Works and Government Services Canada and was successful in obtaining additional space.

Context:

The *Public Service Modernization Act (PSMA)*, which received Royal Assent in November 2003, sets the framework for improved labour relations in the public service based on greater labour-management cooperation, while recognizing that the public interest is paramount, by:

- requiring departmental labour-management committees
- requiring departments to develop informal conflict resolution systems in the core public service
- enabling co-development of workplace improvements

- enhancing collective bargaining conciliation through the appointment of a Public Interest Commission
- providing for negotiated essential services agreements
- establishing a new and restructured Public Service Labour Relations Board, with a mandate to provide compensation research and analysis, adjudication and mediation services
- eliminating the automatic managerial or confidential exclusion of employees of the Treasury Board Secretariat and lawyers of the Department of Justice
- establishing a more comprehensive unfair labour practices regime
- creating more comprehensive grievance and adjudication mechanisms
- requiring a secret ballot within 60 days before a strike
- allowing adjudicators to interpret and apply the *Canadian Human Rights Act* if discrimination is an aspect of a grievance that is referred to adjudication, except for grievances related to pay equity.

The *PSMA* establishes a new *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)* scheduled to come into effect on April 1st, 2005. In turn, the *PSLRA* establishes a new Public Service Labour Relations Board with a three-pronged mandate consisting of adjudication, mediation and compensation research and analysis services. In anticipation of its new mandate, the Board was busy developing a new legislative and operational framework to support the new labour management regime.

While proceeding with this transition work, the Board also continued to administer the current collective bargaining and grievance adjudication systems. Over the last 24 months, the volume of grievances referred to the Board for adjudication has increased considerably. These grievances, which are the results of disputes arising from the application or interpretation of collective agreements or arbitral awards or from major disciplinary action and termination, make up the largest number of proceedings before the Board and account for approximately 80% of the applications received annually.

The expeditious handling of proceedings referred to the Board in accordance with the rules of natural justice and fairness is fundamental to maintaining the integrity and credibility of the Board and in carrying out its statutory mandate effectively. The Board has set standards for the handling of proceedings referred to it from the initial application to final disposition. Appendix C lists and reports compliance with these standards during 2004-05[2]. The unprecedented increase in volume of grievances over the last two years is creating backlog issues and has directly contributed to a lower performance rate in meeting established standards. The Board is seeking a permanent adjustment to its appropriations to help address the increased volume of cases. It is also developing joint strategies with key stakeholders to reduce the backlog. Finally, the Board continues to review its internal procedures to increase their efficiency. This becomes even more important as the volume of grievances is likely to continue to

---

[2] The Board's case management system was used to produce most of the operational statistics provided in this report.

increase under the *PSLRA* regime, which will allow the hearing of grievances that include aspects of discrimination under the *Canadian Human Rights Act*.

It should be noted that although the volume of cases over the last two years has been extraordinary, the Board has been dealing with a steady increase in the number of grievances over the last six years. The caseload is generally influenced by a number of workload drivers, for example, the overall number of grievances submitted by public service employees, the number and status of negotiations of the collective agreements, and issues regarding the definition of bargaining units resulting from changes to the governance structure of the public service.

Over the last two years, many collective agreements reached the renegotiation phase of their cycle. The Board was especially busy in 2004-05 in providing assistance to parties in their collective bargaining efforts through its conciliation and arbitration services. The Board plays a vital role in these negotiations as it helps parties reach agreements, thus avoiding or reducing labour disruptions that affect the delivery of government services to Canadians.

The Board relied on its small, but dedicated, staff and its limited financial resources to deliver on its many priorities, although it eventually accessed incremental resources in December 2004. Other challenges faced by the Board during this particularly busy year included a high turnover of staff in its registry office, the need to delay its staffing activities temporarily due to a cap on salary expenditures, and the requirement to contribute to a number of horizontal initiatives such as the expenditure reviews, the shared services initiative and the Program Activity Architecture. The temporary cap on salary expenditures and delays in the allocation of *PSMA* funding account for the delays in establishing the compensation research and analysis function at the Board.

SECTION II: ANALYSIS BY STRATEGIC OUTCOME

The following table illustrates how the Board's performance contributed to its strategic outcome.

STRATEGIC OUTCOME:

Provide Canadians with an environment that fosters harmonious labour relations in the federal Public and Parliamentary Service, thereby minimizing the possibility of labour unrest that could lead to disruption in the delivery of government programs.

Resource Allocation:

	2004-05		
	Planned Spending	**Total Authorities Received**	**Actual Spending**
Total Resources	$6,672,000	$9,720,648	$8,956,945
FTEs	60	67	65

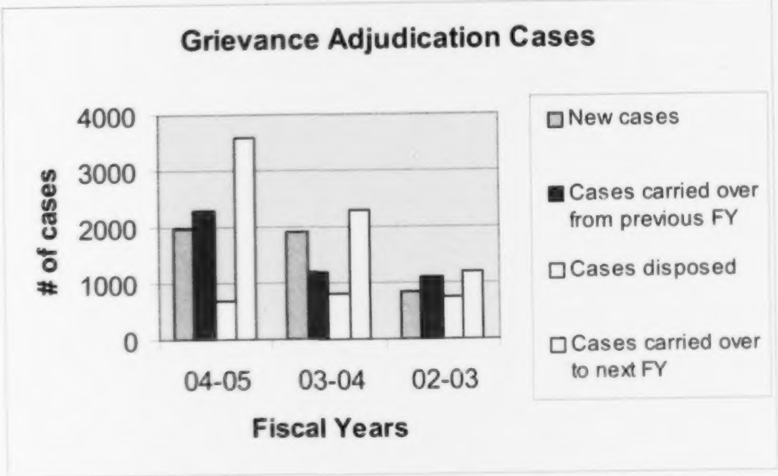
PLANS AND PRIORITIES:

Administration of the Board's statutory mandate:

Grievance adjudication:

As reported earlier, grievance adjudication under the former *PSSRA* represented the largest single component of the Board's workload. Grievances referred to the Board arise from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award, or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment.

In 2004-05, the adjudication workload under the former *PSSRA* totalled 4,263 cases, including 1,968 new cases received during the fiscal year. Appendix A provides an overview of grievance adjudication cases received and disposed of over the last 3 fiscal years. As illustrated in Appendix A, the number of new grievance adjudication cases



received in 2004-05 has increased by 3% over that of the previous year, and 133% over the volume of 2002-03. Over the last year, the number of open files has increased by 35% and the number of cases carried over to the next year by 56% (and by 200% over the volume of 2002-03). This situation, along with the challenges faced by the Board in obtaining ongoing incremental funding to address the caseload, is putting considerable stress on already scarce resources and has resulted in a serious backlog in the processing of cases.

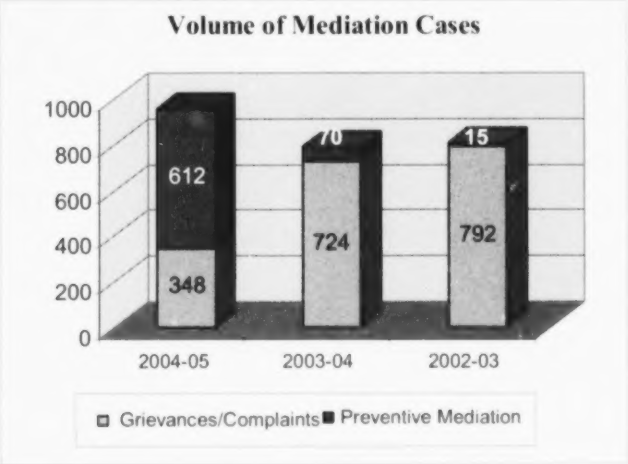
Expedited adjudication is also made available to parties who want to save time and resources by dealing with certain grievances without resorting to a full hearing process. In the expedited process, the parties normally file an agreed statement of facts and no witnesses are heard. The parties have also agreed that decisions rendered in the expedited process are not precedent-setting and will not be subjected to judicial review. Oral decisions are given to the parties at the hearing. A short written decision follows within five days. During the past year, there were 5 expedited adjudication hearings that resulted in the disposition of 30 cases, compared to one (1) such hearing in 2003-04.

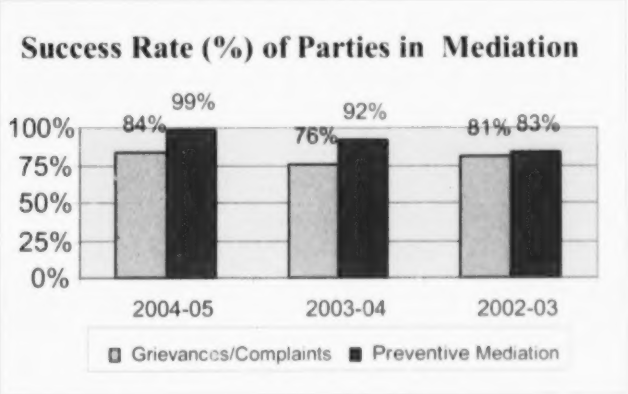
Dispute Resolution:

The Board continues to assist parties in their collective bargaining efforts through its conciliation and arbitration services. Since its reintroduction on June 21, 2001, arbitration has been selected by many bargaining agents as the dispute resolution method to be used in the event of an impasse in negotiations. In providing dispute resolution services, the Board helps parties reach agreements, thus avoiding potential labour disruptions that could ultimately affect government services to the Canadian

public. As indicated in Appendix B, which provides an overview of collective bargaining cases processed by the Board during the last 3 fiscal years, 2004-05 has been a particularly busy year for the Board in providing assistance to parties in their collective bargaining efforts, as many collective agreements were due for renegotiation.

In addition, the Board, through its mediation program, allows parties to resolve workplace disputes with the assistance of an impartial third party; this often results in the crafting of creative solutions acceptable to both parties, which are not always available at adjudication. Mediation leads to a decrease in the number of matters actually heard at adjudication, and, more importantly, to improved long-lasting relations between the parties. In fiscal year 2004-05, the Board conducted a total of 960 mediation sessions related to grievances, complaints and other matters. Of this amount, 91% of the mediation interventions were successful in reaching a mutually satisfactory resolution to the problem at issue.



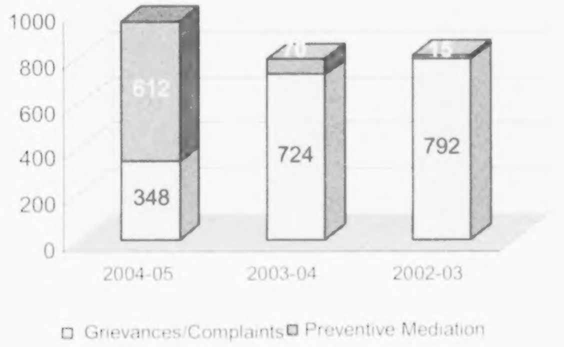


Dispute resolution training is key to improved collaboration between the parties and the quality of labour relations in the public service in a manner consistent with the new *PSLRA* regime. A two-and-a-half day interactive training session is being provided by the Board at the national level on interest-based negotiations and mediation and is

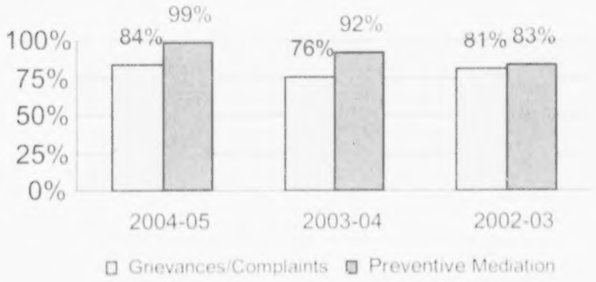
public. As indicated in Appendix B, which provides an overview of collective bargaining cases processed by the Board during the last 3 fiscal years, 2004-05 has been a particularly busy year for the Board in providing assistance to parties in their collective bargaining efforts, as many collective agreements were due for renegotiation.

In addition, the Board, through its mediation program, allows parties to resolve workplace disputes with the assistance of an impartial third party; this often results in the crafting of creative solutions acceptable to both parties, which are not always available at adjudication. Mediation leads to a decrease in the number of matters actually heard at adjudication, and, more importantly, to improved long-lasting relations between the parties. In fiscal year 2004-05, the Board conducted a total of 960 mediation sessions related to grievances, complaints and other matters. Of this amount, 91% of the mediation interventions were successful in reaching a mutually satisfactory resolution to the problem at issue.

Volume of Mediation Cases



Success Rate (%) of Parties in Mediation



Dispute resolution training is key to improved collaboration between the parties and the quality of labour relations in the public service in a manner consistent with the new *PSLRA* regime. A two-and-a-half day interactive training session is being provided by the Board at the national level on interest-based negotiations and mediation and is

geared specifically to labour relations in the federal public service. The high demand for such training, along with the joint union-management approach used by the Board, makes this training program a unique and critical activity of the Board. Due to the heavy workload in 2004-05 associated with collective bargaining, the Board was able to provide only 8 training sessions. However, with collective bargaining winding down and the arrival of additional resources in the Dispute Resolution Services team, twenty-one (21) training sessions are scheduled for 2005-06.

Other Proceedings:

Other proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, identification of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, determination of successor rights, enforcement of obligations of employer and employee organizations, and complaints of disciplinary actions or discrimination that resulted from federal employees having exercised their rights relating to workplace health and safety under Part II of the *Canada Labour Code*.

Decisions:

Note: As a result of the repeal of the *PSSRA* and therefore of the obligation to table an annual report for 2004-05, the Board has elected instead to include highlights of decisions of interest issued by the Board and adjudicators in 2004-05 in Appendix E of this performance report.

The Board issued 189 decisions in 2004-05 dealing with: grievance adjudication (96); safety and security designation (32); collective bargaining including arbitration & conciliation boards (25); complaints of unfair labour practices (16); requests for review of Board decisions (7); references under s.99 of the former *PSSRA* (4); requests for extension of time to file (3); complaints under the *Canada Labour Code* (2); successor rights applications (2); an application for a decision on units appropriate for collective bargaining (1); and a request for revocation of certification (1).

The Board ensures that its jurisprudence is available to assist individuals, the parties to collective bargaining and the staff relations community at large, through the publication and distribution of its decisions. Up until December 2004, the principal vehicle used for this purpose was a publication issued twice yearly, called *PSSRB Summaries of Decisions*, which contained a digest of decisions issued during a six-month period. To accelerate the availability of summaries, they are now produced and posted on the Board's Web site as soon as they are available in both official languages.

The decisions of the Board are also posted on its Web site at http://www.pslrb-crtfp.gc.ca/decisions/decisionsinfo_e.asp. In addition, the Board makes its decisions available through QuickLaw (QL), an electronic legal database, as well as other publishers such as CanLII, Carswell, Canada Law Book, Qualisult and Lancaster House.

Performance Measurement:

As reported earlier, the Board is committed to an expeditious handling of proceedings referred to it and has set standards for the handling of such proceedings from the initial application to final disposition. Appendix C lists and reports compliance with these standards during 2004-05. The unprecedented increase in volume of grievances over the last two years is creating backlog issues and has directly contributed to a lower performance rate in meeting established standards. The Board is seeking a permanent adjustment to its appropriations to help address the increased volume of cases. It is also developing joint strategies with key stakeholders to reduce the backlog. Finally, the Board continues to review its internal procedures to increase their efficiency.

The Chairperson provides an opportunity for discussion of any issues that may arise with respect to Board processes through meetings, conferences and exchanges with representatives of the employers and bargaining agents. The Board has also made it a practice to solicit client feedback with respect to its services in a formal way through the conduct of client satisfaction surveys on a three-year cycle. The latest client satisfaction survey was conducted in November-December 2004 and results are available on the Board Web site at http://www.pslrb-crtfp.gc.ca/resources/publications_e.asp. Highlights of the results are as follows:

- 71.2% of respondents stated they were satisfied/very satisfied overall with Board proceedings;
- 85.0% of respondents stated they were satisfied/very satisfied with the hearing process;
- 79.5% of respondents stated they were satisfied/very satisfied with the dispute resolution services;
- 63.6% of respondents stated they were satisfied/very satisfied with the registry operations services overall; and,
- 100% of respondents who had used the library services of the Board stated they were satisfied/very satisfied with these services.

Results of the survey also provided opportunities for improvement, such as timeliness of decisions, where 47.4% of respondents stated they were satisfied/very satisfied, and scheduling of hearings and adjournments, where 53.8% of respondents stated they were satisfied/very satisfied.

A major factor in determining the quality of the decisions rendered by the Board is the degree to which they are accepted by the parties and the extent to which they are set aside on judicial review. Appendix D provides a synopsis of the judicial review of Board decisions over the past five fiscal years under the former *PSSRA* and the *PESRA*. As the table shows, approximately 10% of the Board's decisions are referred to the Federal Court on judicial review and, of that number, 20% have been allowed by the court, i.e. 2% of the total number of decisions rendered by the Board over that period.

Implementation of a modern management framework

The Board is committed to establishing a modern management agenda and framework that will support its new legislative mandate and provide a shared vision and understanding of expected results. Its vision for a strong management infrastructure is based on the expectations of the Management Accountability Framework (MAF) of the Treasury Board Secretariat.

A considerable amount of work has already been accomplished by the Board to build on the foundations of the MAF. In March 2002, the Board proceeded with an assessment of its management practices in relation to Modern Comptrollership. The assessment recognized good management practices already in place at the Board and identified improvement opportunities. A Management Retreat was held to determine how to address the improvement opportunities identified, and an action plan was completed in January 2003. In 2004-05, the Board requested an independent evaluation of progress made with its modern management agenda since the Modern Comptrollership Capacity Assessment, in accordance with the elements and performance indicators of the MAF. Results of this assessment, which provided an inventory of internal management practices, policies, frameworks and systems, were shared with the Treasury Board Secretariat as a means to report on progress of the Board's modern management agenda. Opportunities for improvement identified in the document will be assessed by the Board and, if approved, will be integrated in its strategic plan.

The Board has instituted a culture for internal audit and has made it a practice for a number of years to commit ongoing and sufficient financial and human resources to this function. The last year was no different. According to its risk-based multi-year audit plan, an internal audit was conducted in 2004-05 by an outside consultant to assess the effectiveness of the internal pay and compensation activities of the Board. In carrying out this audit, the Board's pay and compensation documentation was reviewed and a selected number of pay and compensation related transactions were reviewed. Board management and staff were surveyed to determine their level of satisfaction with the pay and compensation services provided. The audit concluded that:

- all pay and compensation related transactions reviewed during the conduct of the audit were processed correctly and in a timely manner;
- there was sufficient salary and compensation information being provided to Board senior management to assist them in the decision-making and management processes; and,
- there was a high degree of employee satisfaction with the level of pay and compensation services being provided.

The audit also raised some important issues such as the need for segregation of duties in the preparation, processing and approval of pay and compensation transactions in order to comply with generally accepted management controls and practices, and the

need to document its internal pay and compensation related processes. With the arrival of additional resources in the Human Resources team, the Board was able to deliver expeditiously in meeting these two recommendations.

As part of its strategy to address the heavy workload and resulting backlog of cases, and in anticipation of the complexities associated with the *PSLRA* regime, the Board requested an independent assessment of the effectiveness of its statutory operations as they relate to the processing of cases, from the initial application to final disposition. The assessment looked at policies, procedures, systems, and human resources used in delivering the Board's mandated activities. As expected, the assessment confirmed the heavy workload and backlog associated with the increase in volume of cases, and the resourcing pressures being experienced by the Board to meet this increase. The assessment identified opportunities for improvements in the areas of organizational structures, documentation of procedures, and in training. This assessment will be used to support an adjustment to the Board's reference levels to deliver on its statutory mandate.

Over the last year, a number of administrative policies and directives dealing with issues such as contracts, term employment, and communications were developed and implemented. The Board also revised its Delegation of Financial Authorities Instrument and some of its already-existing financial policies and directives.

As part of its ongoing efforts to provide Canadians with easy access to its information and services, the Board continued to update the content and structure of its Web site, keeping in mind the requirements of the Common Look and Feel requirements of the Government On-Line initiative. Improvements made to the search engine of its Web site were recognized in the most recent client satisfaction survey.

Implementation and administration of the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)*

Immediately following the passage of the *Public Service Modernization Act (PSMA)* in November 2003, the Board developed and began the implementation of a transition plan detailing critical activities, risks, timelines, performance measures and responsibilities associated with the change to a new legislative framework. In Chapter 3 (Modernization of Human Resources Management) of its 2005 Status Report (http://www.oag-bvg.gc.ca/domino/reports.nsf/html/20050203ce.html), the Office of the Auditor General noted the progress made by the Board in meeting its new mandate, the planning, project management and control frameworks established by the Board, as well as the consultation mechanisms initiated by the Board with both employer and bargaining agents to ensure that it would be able to meet the requirements of the new *PSLRA*. The report also raised concerns regarding delays encountered by the Board in accessing incremental funding to support implementation and in the creation of an advisory board to provide advice to the Chairperson on compensation research and analysis.

New Board Regulations:

First and foremost, the Board needed to develop and implement the regulatory framework necessary to administer the new legislative framework as soon as the *PLSRA* comes into force. This required a complete revision of the PSSRB Regulations to reflect the following:

- Procedures for applications in relation to managerial or confidential exclusions;
- Confidentiality of membership evidence;
- Procedures regarding new complaints provisions, including complaints related to strike votes;
- Procedures for essential services regime;
- Procedures for group and policy grievances, including form and consent to participate in group grievances; and,
- Manner and time of giving notices, including the notice of human rights issues to the Canadian Human Rights Commission.

A working document was developed and used early in 2004-05 during a consultation process with representatives from the bargaining units and the Treasury Board Secretariat and served as the basis for drafting the new regulations. Draft regulations from Justice Canada were sent to all clients (employers and bargaining agents) in October and posted on the Board's Web site to obtain comments, as an alternative to being pre-published in the Canada Gazette, Part I. The new Public Service Labour Relations Board Regulations were ready to be approved by the new Board on the day of the coming into force of the *PSLRA*.

New Operational Framework:

In light of changes in the legislative framework, the Board proceeded with the design, remapping and documentation of processes dealing with the hearing schedule, the copying and exchange of documents and the procedure for handling complaints, the development of forms to be used by clients in accordance with requirements of the new Regulations and the design and development of practice notes for key stakeholders on issues such as filing complaints, individual grievances, group grievances and policy grievances. The Board organized extensive training sessions for the registry operations staff to explain each process under the new regime and identify operational changes resulting from these processes. These activities aimed to establish a more streamlined process that is understood by key stakeholders and Board employees and that incorporates the Board's added responsibility in regard to the receipt and handling of grievances raising human rights issues.

Modifications were made to the case management system to accommodate new series of cases. Incremental funding, albeit temporary, was accessed in 2004-05 to allow for additional staff to join the registry operations division and respond to increases in volume directly related to the implementation of the new regime. The need to secure permanent funding for these activities remains a challenge for the Board.

New governance structure for the Board:

The *PSLRA* provides for a new structure of the Board consisting of a Chairperson, up to three Vice-Chairpersons and any other members that the Governor in Council may appoint, while the former *PSSRA* called for one Vice-Chairperson and three Deputy Chairpersons. This revised structure is reflective of the three major activities that will be part of the PSLRB mandate, namely adjudication, mediation, and compensation research and analysis. To implement the mandate of the new PSLRB, the Chairperson has decided to delegate responsibilities for one of the three major activities to each vice-chairperson and hence enable more strategic interventions by the PSLRB. The actual delegations will be made following the coming into effect of the new legislation.

Expanded mediation services and dispute resolution training program:

Over the last few years, the Board has placed significant emphasis on innovative approaches to the resolution of workplace conflict, as an alternative to the more formal and traditional rights determination process. This preventive approach of conciliation and mediation has gained wider acceptance as a way to avoid formal confrontations. The *PSMA* recognizes mediation and conflict resolution as an integral element of the new PSLRB mandate and as a cornerstone of a modernized labour relations regime. The scope of expanded mediation services and dispute resolution training to be implemented by the Board was determined following consultations with clients and discussions at the annual strategic planning session. Strategic interventions and preventive mediation were two areas identified as opportunities for increased participation by the Board. Also, the dispute resolution training program could be expanded to include training on human rights issues, collective bargaining, drafting of mediation agreements and the role and responsibilities of those accompanying employees and managers to mediation sessions.

New compensation research and analysis capacity:

The *PSMA* provides for the establishment of a compensation research and analysis capability at the PSLRB. This new function consists of conducting market-based compensation research, compiling and analyzing compensation data, and sharing the information with the parties and the public. The information will be used by parties in the collective bargaining process and will be made available to other public institutions and the private sector. Little progress was made in 2004-05 to move this function from the conceptual to the operational level because of delays in receiving funding for its implementation and delays in creating an advisory board to provide advice to the Chairperson on compensation research and analysis. However, the Board has initiated discussions with representatives of bargaining agents and employers through its participation in the National Joint Council's Joint Compensation Advisory Committee. The Director responsible for establishing and managing the new compensation research and analysis function joined the Board in March 2005, after a staffing process that took over one year to complete, largely due to the need to hold the competition in abeyance temporarily after the announcement of a temporary cap on salary expenditures and due to uncertainty of the level of funding to be allocated to the Board to support *PSMA* initiatives.

New Public Interest Commissions:

The *PSLRA* establishes a new conciliation process where Public Interest Commissions (PICs) will replace conciliation boards and conciliation commissioners. Public Interest Commissions will be non-permanent bodies consisting of one or three persons, appointed by the Minister responsible, whose role will be to assist the parties in resolving disputes and make recommendations for settlement. In preparation for the establishment of PICs, the Board approached parties in 2004-05 to request that they identify and agree on labour experts who could be considered to act as a single PIC or Chairperson of a PIC.

Outreach, Consultations, Training and Education Activities:

As the Board moves forward in its transition to the new legislative framework, it must ensure that parties and the public in general have a clear understanding of the new labour relations regime and of the new PSLRB expanded mandate. In 2004-05, the Board developed and implemented a communications strategy aimed at increasing the visibility and awareness of the PSLRB. An information kit with fact sheets on the services to be offered by the PSLRB was developed and prepared for distribution to a wide audience, as well as for posting on the PSLRB Web site as soon as the new legislation came into force. Considerable efforts were invested in the development of a Web site for the new PSLRB that not only introduced a new branded look for the Board but also adopted a more modern approach to presenting and accessing Board information. Representatives of the Board communicated the new legislative framework through presentations to various labour relations and management forums. As already indicated in this report, the participation of key stakeholders in formal consultation sessions and informal discussions with Board's representatives was instrumental in the development of new Board regulations and services adapted to operational needs of parties.

Training Program for Board Members:

Under the new regime, Board members will be expected to render decisions dealing with human rights issues, thus the need to develop and implement a training program. In 2004-05, the Board identified training opportunities and organized training sessions for Board members, including participation in audio and video conferences and other information sessions, relating to trends in labour law and human rights law.

Change Management:

The *PSLRA* brings considerable change to an organization that has been relatively stable over the last ten years. Employees of the Board are expected to adapt to, among other things, a new legislative framework, new policies and procedures, considerable growth in the number of employees and a possible move to accommodate the expected growth, while at the same time dealing with an extraordinarily high volume of cases under the former *PSSRA* mandate. To facilitate the transition of employees and ensure their engagement and participation throughout the process and beyond, the Board identified mechanisms to share information internally. For example, monthly progress

reports on projects, and their challenges, were prepared and posted on the Board's intranet site. Monthly Board-wide staff meetings were used to communicate information and encourage interactions between staff and management. Employees were encouraged to participate as members of various internal committees and hence contribute directly to the decision-making process. Delays in the availability of information at all levels of the organization presented some challenges in meeting the expectations of staff.

New Management Infrastructure:

The Board established the foundation of a modern management framework to support the mandate of the PSLRB and provide a shared vision and understanding of the expected results. As mentioned earlier, the Board developed, implemented and closely monitored the delivery of its transition plan. The next steps included the development of a strategic plan for the first year of existence of the new PSLRB, a revised Program Activity Architecture to reflect the expanded mandate of the new Board, new Terms and Conditions of Employment that mirrored benefits negotiated in the Public Service during recent collective bargaining efforts, and a staffing plan. The Board also invested a considerable amount of effort in developing a Results-based Management and Accountability Framework (RMAF) for the new Board which includes a risk profile and a performance measurement plan.

Adequate Accommodation:

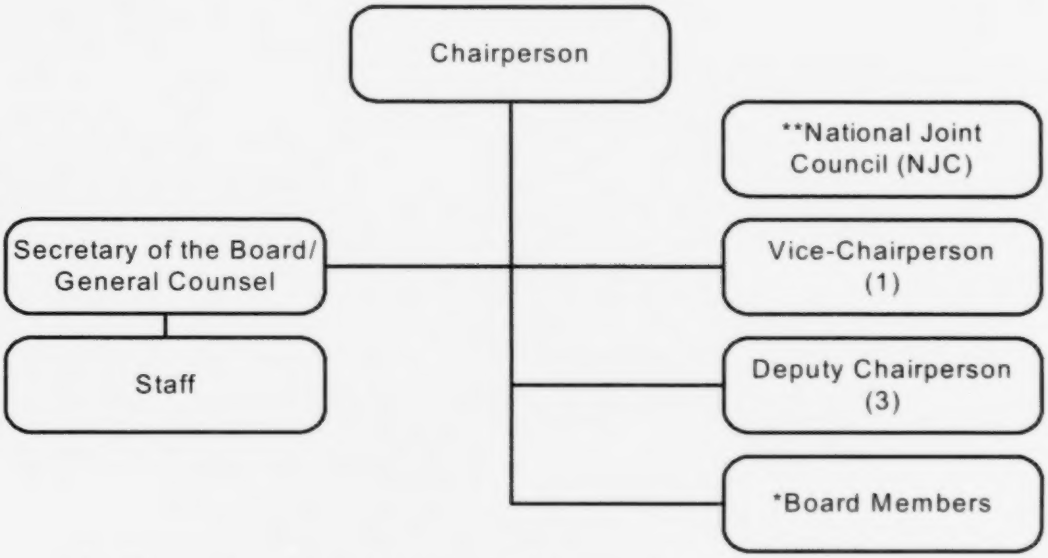
With the current shortage of rentable space in Ottawa, finding additional space to accommodate growth can be challenging. Further to negotiations with Public Works and Government Services Canada, the Board was successful in accessing additional space in the building where it is currently located. In addition, the Board proceeded with internal retrofits leading to a more effective use of allocated space.

SECTION III: SUPPLEMENTARY INFORMATION

Organizational Information

former Public Service Staff Relations Board

(PSSRB)



* The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

** The Board has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

The Board is responsible to Parliament through such Minister of the Crown, other than a member of the Treasury Board, as the Governor in Council may designate. The Minister of Canadian Heritage, the current designated Minister, is responsible under the Act to table the Board's annual report before Parliament each year and to sign such documents as are required pursuant to the *Financial Administration Act*. The Minister is also the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board.

Financial Tables

This section provides a summary of the Board's financial performance.

The Board projected $6.672 million in expenditures in its 2004-05 Report on Plans and Priorities. Through the Supplementary Estimates and subsequent adjustments from the Treasury Board Secretariat, the Board received an additional $3.049 million, for total authorities amounting to $9.721 million. The most significant items in the Supplementary Estimates include the following:

- $1.862 million to finance the transition necessitated by the coming into force of the *PSMA*;
- $1.069 million to address workload pressures related to collective bargaining and adjudication processes;
- $292,000 from the 2003-04 operating budget carry forward;
- Reduction of $211,476 for year-end adjustments to authorities (employee benefits plan); and,
- $37,000 to offset the impact of collective agreements

It should be noted that the Board's total authorities include $1.107 million for the National Joint Council activities.

The Board did not spend all of the funds allocated to it in the 2004-05 budget mainly due to the delays in the allocation of *PSMA* funding, the temporary cap on salary expenditures which resulted in delays in staffing, and uncertainties surrounding specific activities related to the coming into force of the *Public Service Modernization Act*.

The tables included in this section show a comparison of four amounts: Main Estimates, Planned Spending, Total Authorities, and Actual. "Main Estimates" is the amount included in the Government of Canada's 2004-05 Main Estimates. "Planned Spending" is the amount included in the Board's 2004-05 Report on Plans and Priorities and represents amounts planned at the beginning of the year. "Total Authorities" includes Main, Supplementary, and other Estimate amounts approved by Parliament. "Actual" shows what was actually spent.

The following Financial Tables apply to the former Public Service Staff Relations Board:

1. Comparison of Planned to Actual Spending
2. Voted and Statutory Items
3. Net Cost of Department

Financial Table 1 - Comparison of Planned to Actual Spending (thousands of dollars)

This table offers a comparison of the Main Estimates, Planned Spending, Total Authorities, and Actual Spending for the most recently completed fiscal year. It also provides historical figures for Actual Spending

	2002-2003 Actual	2003-2004 Actual	2004 - 2005			
			Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual
Public Service Staff Relations	6,542.0	7,406.5	6,355.0	6,672.0	9,720.6	8,956.9
Less: Non Respendable Revenue	0.8	2.2	-	-	-	-
Plus: Cost of services received without charge	1801.8	1,868.8	1,858.0	1,858.0	2,110.1	2,110.1
Nest cost of the Board	**8,343.0**	**9,273.1**	**8,213.0**	**8,530.0**	**11,830.7**	**11,067.0**
Full Time Equivalents	**53**	**57**	**60**	**60**	**67**	**65**

Note: Due to rounding, figures may not add up to totals shown.

Financial Table 2 - Voted and Statutory Items (thousands of dollars)

This table explains the way Parliament votes resources to the Board, including voted appropriations and statutory authorities.

Vote or Statutory Item		2004 - 2005			
		Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual
105	Operating expenditures	5,523.0	5,840.0	8,877.7	8,114.4
(S)	Contribution to Employee Benefit Plan	832.0	832.0	842.6	842.6
(S)	Crown Assets Surplus	-	-	0.4	-
	Total for the Board	**6,355.0**	**6,672.0**	**9,720.6**	**8,956.9**

Note: Due to rounding, figures may not add up to totals shown.

Financial Table 3 - Net Cost of Department (thousands of dollars)

This table shows the net cost for the Board, including services provided without charge by other departments.

	2004–2005
Total Actual Spending	8,956.9
Plus: Services Received without Charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	1,551.0
Contributions covering employer's share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS	386.7
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	172.3
2004–2005 Net cost for the Board	**11,067.0**

Note: Due to rounding, figures may not add up to totals shown.

Travel Policies

The former Public Service Staff Relations Board followed the Treasury Board Secretariat (TBS) Travel Directive, Rates and Allowances, and the TBS *Special Travel Authorities*, with restrictions on the amount that can be claimed by Governor-in-Council (GIC) appointees for meals and accommodations.

APPENDIX A: GRIEVANCE ADJUDICATION CASES

	2004-2005	2003-2004	2002-2003
New cases	1,968	1,910	844
Cases carried over from previous years *	2,295	1,181	1,090
Total cases	4,263	**3,091**	**1,934**
Cases disposed of during fiscal year	692	796	753
Cases carried over to next FY *	**3,571**	**2,295**	**1,181**

Note:

* Cases can be carried over for a variety of reasons. They may be cases that were heard and were awaiting decisions at year-end, were scheduled for hearing, or were held in abeyance at the request of the parties pending discussions or other decisions from the Board, other tribunals or courts.

APPENDIX B: COLLECTIVE BARGAINING CASES

	2004-2005	2003-2004	2002-2003
Conciliation: Section 53 of the former *PSSRA*			
New cases	11	15	6
Cases carried over from previous year(s)	5	4	4
Total cases	**16**	**19**	**10**
Cases settled at conciliation	1	2	4
Cases not settled at conciliation	12	12	2
Cases carried over to next fiscal year	**3**	**5**	**4**
Conciliation Boards: Section 76 of the former *PSSRA*			
New cases	7	4	3
Cases carried over from previous year(s)	2	2	3
Total cases	**9**	**6**	**6**
Conciliation reports produced	6	1	4
Cases settled before conciliation board	1	3	0
Cases carried over to next fiscal year	**2**	**2**	**2**
Special Advisor: Section 20(4) of the former *PSSRA*			
New cases	5	2	2
Cases carried over from previous year(s)	2	1	1
Cases settled	3	1	2
Cases carried over to next fiscal year	**4**	**2**	**1**

APPENDIX B: COLLECTIVE BARGAINING CASES (cont'd)

	2004-2005	2003-2004	2002-2003
Arbitration: Section 64 of the former *PSSRA*			
New cases	12	6	5
Cases carried over from previous year(s)	5	2	1
Total cases	**17**	**8**	**6**
Cases settled	9	2	1
Cases settled prior to arbitration	0	1	2
Requests for arbitration denied	0	0	1
Cases withdrawn	0	0	0
Cases carried over to next fiscal year	**8**	**5**	**2**

APPENDIX C: COMPLIANCE WITH STANDARDS

ACTIVITY	PERFORMANCE STANDARD	COMPLIANCE RATE
Letters of Acknowledgement	Clients are to be issued a letter of acknowledgement within two working days from date of receipt at the Board.	Of the 1,968 new cases processed by the Board, 0.78% complied with the standard. 2.44% were acknowledged within 5 working days of receipt. It should be noted that some of the remaining cases were group files or incomplete, which require more time to process.
Scheduling of cases not involving termination	Cases are to be scheduled for mediation or formal hearing within five months from date of receipt.	59.22% of cases were scheduled within 5 months of the date of receipt. 78.64% were scheduled within 6 months. 1,698 cases remain to be scheduled. Many of the cases were held pending at the request of the parties or exceeded the timeframe at the request of the parties, due to their lack of resources.
Scheduling of termination cases	Cases involving termination of employment are to be scheduled for mediation or formal hearing within four months from date of receipt.	Of the 60 cases involving termination of employment received at the Board during 2004-05, 71.84% complied with the standard and 82.52% were scheduled within 5 months. The remainder were held in abeyance or postponed at the request of one of the parties.
Notice of Hearing	Clients are to receive Notice of Hearing at least 30 days prior to the hearing date except in emergency cases where Notices are issued immediately upon receipt.	91.05% of the Notices of Hearing were issued in compliance with the standard. 91.41% were issued at least 25 days prior to hearing.
Completion of Decisions on the Merits	Decisions are to be rendered by Board members within two months after the hearing or other process is completed.	Of the 189 decisions issued, 39.13% complied with the standard. 51.55% were issued within 4 months of the hearing. During the period, one board member retired and was not replaced. The number of board decisions issued was higher than in the previous year.
Issuance of Board Decisions	Board decisions are to be sent to the parties within one day after the decision is signed by the Member.	Of the 189 decisions issued by Board members, 99.37% complied with the standard.
Availability of Decisions to the Public	Decisions are to be made available to the public through the Board's Web site on the 3rd day following their release to the parties.	96% of decisions issued complied with the standard.

APPENDIX D: SYNOPSIS OF APPLICATIONS FOR JUDICIAL REVIEW OF DECISIONS

April 1, 2000, to March 31, 2005

	Decisions rendered[1]	Number of applications	Applications dismissed	Applications allowed	Applications withdrawn[2]	Applications pending[3]	Appeals of applications pending[4]
YEAR 1 (April 1, 2000, to March 31, 2001)	127	12	4	4	4	0	0
YEAR 2 (April 1, 2001, to March 31, 2002)	132	13	10	1	2	0	1
YEAR 3 (April 1, 2002, to March 31, 2003)	101	10	4	3	1	2	0
YEAR 4 (April 1, 2003, to March 31, 2004)	108	14	4	2	4	4	0
YEAR 5 (April 1, 2004, to March 31, 2005)	189	19	4	2	2	11	0
TOTAL	**657**	**68**	**26**	**12**	**13**	**17**	**1**

1 Decisions rendered do not include cases settled or withdrawn or dealt with under the expedited adjudication process.

2 Refers to originating applications and does not include appeals withdrawn.

3 Applications that have yet to be dealt with by Federal Court. Does not include appeals pending before the Federal Court of Appeal or the Supreme Court of Canada.

4 Results of appeals disposed of have been integrated into statistics in this table.

Note: The figures for the last four fiscal years are not final, as not all the judicial review applications filed in those years have made their way through the Court system.

APPENDIX E: DECISIONS OF INTEREST

As a result of the repeal of the *PSSRA* and therefore of the obligation to table an annual report for 2004-05, the Board has elected instead to include herein highlights of decisions of interest issued by the Board and adjudicators in 2004-05.

DECISIONS RENDERED BY THE BOARD

Remittance of Union Dues:

In *Professional Association of Foreign Service Officers v. Treasury Board*, 2004 PSSRB 124, the Board was called upon to determine to which bargaining agent were union dues to be remitted in circumstances of secondments of employees from another bargaining unit. The employer staffed FS positions by means of secondment agreements. It remitted union dues to the bargaining agent for those employees acting in FS positions, i.e. whose substantive positions' maximum rate of pay was lower than that of the FS positions to which they were seconded. However, it did not remit union dues to the bargaining agent for those employees seconded to FS positions where their substantive positions had a higher maximum rate of pay. The bargaining agent argued that it was entitled to union dues from all employees seconded to FS positions, as they all performed FS duties. The employer responded that those employees whose substantive positions had a higher maximum rate of pay continued to be represented by the bargaining agent representing their substantive positions' professional group. The Board found that the secondments were not appointments. It further found that the collective agreement did not subject the bargaining agent's union dues' entitlement to a seconded employee's substantive position's rate of pay. The Board also found that the bargaining agent was entitled to union dues from employees seconded to FS positions, except in the case of non-career rotational FS officers in FS positions outside of Canada. The Board ordered the parties to meet and determine the amount of union dues owed to the bargaining agent. The Board retained jurisdiction in the event that the parties needed its further intervention in the matter. The reference was allowed, in part.

Complaint under the Canada Labour Code:

In *King and Waugh v. Canada Customs and Revenue Agency*, 2005 PSSRB 3, the Board was seized of a complaint under section 147 of the *Canada Labour Code* (CLC). The complainant King received a document which listed incidents described as life-threatening encounters reported by customs officers over a period of 25 years. The employer ordered all recipients of the document to destroy it. The employer stated it was concerned that the document contained information in violation of the *Customs Act*. The complainant Waugh had received a document entitled "Canadian Customs Officers Critical Incident Summary Report" and tabled it at a meeting of the Occupational Health and Safety Committee (OSH Committee). The employer indicated that it did not appear to contain information in violation of the *Customs Act*, but as it was similar to the other

document, the employer ordered it to be destroyed. King requested that a vetted copy of the original document be provided and the employer refused. King attended an OSH Committee meeting and distributed a document entitled "Critical Incident Summary Report". As it was similar in content, the employer ordered the document to be destroyed. The complainants had asked how the document violated the *Customs Act* but did not receive an answer. The complainants did not destroy the document and received suspensions. After the final suspension, they destroyed the document. At the hearing, the employer testified it had a concern that the document would be used to further the customs inspectors' agenda to obtain firearms and have wage parity with the police. The Board held that the issues in the document pertained to health and safety issues. The complainants were entitled to raise these issues at the OSH Committee. The order to destroy the document interfered with the right of the complainants to represent employees at OSH Committee meetings. This constituted a violation of section 8 of the *Public Service Staff Relations Act*. The complainants were acting as health and safety representatives in accordance with Part II of the *CLC*. Their suspension constituted a violation of section 147 of the *CLC*. The Board ordered full restitution for the suspensions. The complaints were allowed.

<u>Bar to Adjudication:</u>

In *Melnichouk v. Canadian Food Inspection Agency*, 2004 PSSRB 181, the Board was called upon to rule on whether the existence of another redress procedure barred the complainant from filing a grievance under the *Public Service Staff Relations Act (PSSRA)*. The complainant competed unsuccessfully in a staffing process established by the Canadian Food Inspection Agency (CFIA). He filed a statement of complaint pursuant to the CFIA's Staffing Recourse Policy. The complaint was not accepted. He filed a grievance relating to the failure of the employer to accept his complaint. The employer refused to reply to his grievance, stating there existed another administrative procedure for redress. The central issue to determine was whether CFIA's staffing recourse policy constituted an administrative procedure for redress provided under an Act of Parliament, within the meaning of s.91 of the *PSSRA*. The Board found that while the *CFIA Act* provided for the authority to appoint, there was no express statutory authority to establish a staffing recourse mechanism, as with the *Canada Customs and Revenue Agency Act*. In light of the central importance of the right to grieve and the purpose of the *PSSRA*, such an explicit reference would be required. Accordingly, the Board held that the CFIA's staffing recourse policy did not constitute an administrative procedure for redress provided under an Act of Parliament, within the meaning of s.91 of the *PSSRA*. The Board ordered the employer to hear the grievance. The complaint was allowed.

<u>Collective Bargaining:</u>

In *Union of Canadian Correctional Officers-Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN v. Treasury Board (Solicitor General Canada-Correctional Services)*, 2004 PSSRB 71, the parties were engaged in negotiations. The complaint concerned two issues. First, the bargaining agent complained that the employer communicated

directly with certain employees regarding negotiations in order to embarrass the bargaining agent and interfere with the bargaining agent's ability to represent its members. It also complained that the employer used threats, reprisals and abused its rights towards employees, more particularly employees who were also members of the institutional emergency response teams. At the bargaining table, the bargaining agent made it clear that improvements to the pension plan were an issue of importance. The employer maintained that improvements to the pension plan could not be negotiated at the bargaining table. Through persistence, a member of the bargaining unit obtained an opinion from Treasury Board that the pension plan was not an issue that could be bargained at the table. He disseminated this opinion to many other members of the bargaining unit. The bargaining agent complained that the employer threatened to discipline employees who were sympathetic to the union and who used the employer's e-mail, but ignored employees' use of the e-mail system where these were opposed to the union. Each penal institution maintains an emergency response team to deal with recalcitrant inmates, fires and training on the use of firearms and other defensive weapons. Each team is comprised of volunteers. During negotiations, and in response to a request from the bargaining agent, 90% of the members of these teams resigned. The employer advised employees in the bargaining unit that in the event that the teams were required, the employer would order a former member of the team to respond and that in the face of repeated refusals to comply, employees would be susceptible to discipline and even discharge. The Board found that with regard to the e-mail correspondence with the employee in the bargaining unit, management had no intention of interfering in the affairs of the bargaining agent. The employee in question was a contributor to the pension plan and therefore a "client" of the pension plan and it was a normal reaction to respond directly to a query without necessarily wanting to interfere in the union. Further, once the employer became aware of the situation, it took steps to ensure that the same thing did not occur again during negotiations. There was no evidence before the Board to indicate that the employer treated employees who were favourable to the union differently from employees who were not favourable with respect to their use of the employer's computer system. With respect to the use of former members of the emergency response teams in cases of recalcitrant inmates and fires, the Board held that the employer acted properly, as recourse to such employees was justified on the basis of urgency and internal safety. However, these criteria did not apply to the situation of the employer forcing former firearms instructors to lead training courses and the employer should have looked at alternatives such as regional or outside instructors. The employer was entitled to ask employees to participate in training courses but not to threaten employees with discipline unless they ignored their union's request. To do so constituted interference in the union. The complaint was allowed in part.

In another matter involving the Correctional Service of Canada, *Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des Agents Correctionnels du Canada - CSN v. Treasury Board*, 2004 PSSRB 38, the bargaining agent alleged that the employer had contravened section 52 of the *PSSRA* when it altered the hours of work of employees at four correctional facilities in the Atlantic region as a result of the fact that it ceased compensating employees for their ½ hour lunch break. The change took place after the bargaining agent had filed notice to bargain. The evidence demonstrated that for at least the last 18 years, employees at these institutions had enjoyed a paid lunch break. The

question to be answered was whether the change in the employees' working schedule was a change in a term or condition of employment as contemplated by section 52 of the *PSSRA*. The Board held that if the employer had the right to change shift schedules before notice to bargain was given, that right remained in force after notice to bargain was given. It held that the applicant had not discharged its onus of proof. The Board also held that estoppel did not apply in this case, as raising it at that point violated the principles espoused by the Federal Court of Appeal in *Burchill (infra)* and as no detrimental reliance had been shown by the bargaining agent. The application was dismissed.

Successor Rights:

In *Rostrust Investments Inc. v. Canadian Union of Public Employees, Local 4266-05, Public Service Alliance of Canada and Treasury Board (Public Works and Government Services Canada)*, 2005 PSSRB 1, the applicant was the owner of an office complex and also provided management and maintenance services to the public servants working in the building until the tenant, PWGSC, advised that it would be taking over these services. For the purpose of providing these services to the building's tenants, the applicant had employed various employees, including a group of unionized employees who were represented for the purposes of collective bargaining by CUPE. These employees had been certified under the *Ontario Labour Relations Act (OLRA)*. These employees were invited by PWGSC to apply for continued employment with PWGSC. As a result, many of the employees were hired by PWGSC pursuant to the *Public Service Employment Act (PSEA)* to perform either the same or similar duties. CUPE filed a grievance against Rostrust Investments Inc. pursuant to the collective agreement, claiming notice, severance and termination pay. A hearing was scheduled before an arbitrator appointed under the *OLRA*. The hearing was adjourned pending the determination of this application. The adjudicator found that the "contracting-in" of maintenance services does not constitute a transfer of jurisdiction under the *PSSRA*. The employees in question were not employees of Treasury Board until such time as they were appointed pursuant to the *PSEA*. The Board is without jurisdiction to replace the applicant with PWGSC as the employer under the CUPE collective agreement, the Ontario Labour Relations Board certificate and the grievance as they are all governed by the *OLRA*. The Board had no jurisdiction to decide whether or not the maintenance operations were a "federal undertaking" as this jurisdiction belongs to the Canada Industrial Relations Board. The Board was also unable to use its general powers under section 21 of the *PSSRA* to address the issues raised in the application, as the Supreme Court of Canada has decided that similar provisions in other pieces of legislation do not confer autonomous powers on the Board to remedy situations for which there are specific powers prescribed elsewhere. There was a lack of evidentiary foundation regarding the allegation that the application was made in bad faith and for an improper purpose. The employees in question had been treated as employees of Rostrust Investments Inc. and had been governed by a collective agreement negotiated by CUPE since 1993. It was inappropriate for the employer to wait for such an extended period before raising the issue that goes to the very heart of the relationship between union and management. The applicant was also without standing to make an application under section 41 of the *PSSRA*. In addition, the applicant was without standing to make an

application under section 49 of the *PSSRA* as there had been no merger, amalgamation or transfer of jurisdiction. The *PSSRA* regime contains no provision for successor rights when a formerly provincial activity becomes governed by the *PSSRA*. There is no agreement or arrangement between the trade unions; therefore, the Board is without jurisdiction under section 49. The application was dismissed.

In *Public Service Alliance of Canada v. Canadian Food Inspection Agency*, 2004 PSSRB 155, the transfer of certain portions of a separate employer to the core public service raised significant legal issues. The bargaining agent alleged that the Canadian Food Inspection Agency (CFIA), a separate employer under the *PSSRA*, was under an obligation to consult the bargaining agent before some of its employees were transferred to a newly created Canadian Border Services Agency, listed in Part I of Schedule I to the *PSSRA*. The transfer of the program activities was effected by an order of the Governor in Council passed under the *Public Service Rearrangement and Transfer of Duties Act (PSRTDA)*. The bargaining agent argued that the provisions of the Employment Transition Policy (ETP), which is part of the collective agreement, applied to the situation and imposed on the employer the obligation to consult the bargaining agent before implementing the transfer. The ETP provides that an employment transition occurs "when the President decides that the services of one or more indeterminate employees will no longer be required beyond a specific date because of a lack of work or the discontinuance of a function within the Agency". The Board held that the situation at hand did not trigger the application of the ETP since there was no "decision" by the President that services are no longer required. The transfer was effected by an order passed by the Governor in Council, on the recommendation of the Prime Minister of Canada. The Board also found that the regulations made under paragraph 36(1)(b) of the *PSEA*, which enable the application of the "block transfer" provisions in that *Act* to the employees affected by the transfer, was not *ultra vires*. The reference was dismissed.

Certification Vote:

In *Professional Institute of the Public Service of Canada v. Canadian Nuclear Safety Commission*, 2004 PSSRB 43, the Board was called upon to review its earlier decision to order a representation vote further to an application for certification by the Professional Institute of the Public Service of Canada to represent employees of the employer. In its earlier decision (2004 PSSRB 19), the Board had determined an appropriate bargaining unit and ordered that a representation vote be conducted pursuant to an application for certification submitted by the Professional Institute of the Public Service of Canada (the Institute). The Institute applied for a review of this decision for the purpose of filing six additional membership cards that had not been tendered at the time of its original request for certification. The Board accepted the six additional cards submitted. They were not needed to support the original bargaining unit configuration that the Institute had proposed, which did not include the sector where the signers of the additional cards worked. Since the Board, in decision 2004 PSSRB 19, had determined on a bargaining unit different from that proposed by the employee organization, these cards did not become relevant until that time. They had, moreover, all been signed prior to the deadline. The addition of these cards meant that the Institute had established that a majority of the employees in the bargaining unit wished to be represented by it; the

Board set aside the original decision, rescinded the order for a representation vote and certified the Institute as the bargaining agent. The application was allowed.

DECISIONS RENDERED BY BOARD MEMBERS AS ADJUDICATORS

Sick Leave:

In *S. Dubois v. Treasury Board (Canadian International Development Agency)*, 2004 PSSRB 91, the grievor was, on her return from a posting in Benin, diagnosed with adjustment disorder with depressed mood. Her doctors placed her on work stoppage for a nine and one-half month period. During this period, clinical tests established that she was a carrier of Koch's bacillus (tuberculosis) and she was prescribed isoniazide preventive treatment. The grievor had side effects from the isoniazide and this treatment was eventually discontinued. The employer asked Health Canada, as provided for in the Foreign Service Directives (FSDs), which were deemed to be part of the collective agreement, to evaluate whether the cause of the employee's work stoppage was caused by an illness that would not occur or was not endemic to Canada. The FSDs stipulated that, in such circumstances, absences are not chargeable to the employee's leave credits. Although Health Canada did acknowledge that the grievor had been exposed to Koch's bacillus through a person infected abroad, such exposure being unlikely in Canada, it was evaluated that the work stoppage was not covered by the FSDs. At the grievor's request, the evaluation was reviewed. Health Canada confirmed its evaluation. The grievor filed a grievance requesting reinstatement by the employer of the annual and sick leave credits debited from her accumulated leave credits following Health Canada's evaluation. The grievor alleged that health problems during her posting in Benin left her in a weakened condition and had caused her work stoppage. The employer answered that the grievance adjudicator had to restrict himself to examining how the employer had applied Health Canada's decision. It argued that to review the assessment by Health Canada would have the effect of amending the collective agreement. The adjudicator found that he had jurisdiction to review Health Canada's interpretation of the FSDs because to limit the examination to the employer's application of that interpretation would be equivalent to distorting the right to grievance redress. The adjudicator concluded that the work stoppage caused by the adjustment disorder with depressive mood from which the grievor suffered was not covered by the FSDs. However, he found that the secondary effects of the isoniazide had prolonged the work stoppage by seven weeks and that for this period, the grievor was entitled to the benefits under the FSDs. The grievance was allowed in part.

Family-Related Leave

In *M. Dufour et al. v. Treasury Board (Department of Human Resources Development)*, 2004 PSSRB 123, the grievors requested leave without pay for the care of immediate family during the summer months of 2002. A new provision in the collective agreement made such leave subject to ensuring "continued service delivery". The employer sought clarification of that expression and was advised that it had the same meaning as "subject to operational requirements". The employer denied the grievors' requests to offer

precedence to those for annual leave and offered the grievors leave without pay in the spring or fall of 2002. However, the employer authorized the grievors to take annual leave during the period for which they had requested leave without pay. The grievors argued the employer could have granted them leave without pay while ensuring continued service delivery. They added that the employer was not justified in giving precedence to requests for annual leave. The employer responded that ensuring continued service delivery is a standard higher than that of meeting basic operational requirements and that determining how to manage its operations was its prerogative. The employer added that it had to ensure that other workers got annual leave during the summer of 2002. The adjudicator found ensuring "continued service delivery" not to have the same meaning as "subject to operational requirements", but to mean that service delivery should not be interrupted. She further found that the employer could have granted the leave without pay requested by the grievors without interrupting service delivery. As the grievors had taken annual leave, with pay, during the same period, the adjudicator ordered the employer to re-credit their leave banks should they elect to remit the monies that they have received while they were on annual leave. The grievances were allowed, in part.

In *Sahota v. Canada Customs and Revenue Agency*, 2004 PSSRB 166, the grievor worked a compressed work week schedule, averaging 37.5 hours per week. The length of his normal shift was nine hours. The collective agreement provided that leave with pay for family-related responsibilities shall not exceed five days in a fiscal year. The collective agreement did not define the word "day". Appended to the collective agreement was a memorandum of agreement providing that, for employees working compressed work weeks, provisions of the collective agreement referring to a day shall be converted to hours, on the basis that one day equals 7.5 hours. The grievor alleged that his annual leave entitlement was five shifts of nine hours. The employer was of the view that the grievor was entitled to no more than 37.5 hours' leave per year. The adjudicator found that the grievor's entitlement to leave with pay for family-related responsibilities shall not exceed 37.5 hours in a fiscal year. The grievance was denied.

Termination of Employment or Demotion:

In *Burton v. Treasury Board (Solicitor General Canada - Correctional Service)*, 2004 PSSRB 74, the issue of the adjudicator's remedial powers came to the fore. The grievor, a correctional supervisor and acting warden, was terminated following a criminal conviction of assault and for failure to adhere to the standards of professional conduct. A mini-riot occurred at the institution. The inmates were kept in an exercise yard while clean-up occurred. Each inmate was to be escorted back to his cell by 3 guards (3-on-1 protocol). Two inmates remained in the yard. Derogatory comments regarding the 2 inmates were written across a computer screen visible to the 2 inmates in the yard. The grievor cancelled the 3-on-1 protocol for the two remaining inmates. While removing the 2 inmates, the grievor, another correctional officer and the inmates were injured. The adjudicator found that the grievor incited inmates by permitting derogatory comments on the computer screen. The grievor violated the use of force directive in removing inmates without 3-on-1 protocol and without videotaping them. The grievor's conviction arose from off-duty conduct. There was no evidence that the conduct

damaged the employer's reputation, no evidence that employees no longer wished to work with the grievor, no evidence the grievor could not manage his work duties effectively. The adjudicator found that the bond of trust was not irrevocably broken. The grievor demonstrated he had been a valued employee. The termination was deemed too severe. The adjudicator found that demotion was an appropriate penalty. The adjudicator rejected the argument that to order a demotion would be contrary to the *PSEA*. The adjudicator found that demotion was not an appointment for the purposes of the *PSEA*. The grievor could perform duties of a lower level position, but his current supervisory position would not be appropriate. A demotion was ordered. The grievance was allowed in part.

In *Dhaliwal v. Treasury Board (Solicitor General Canada-Correctional Service)*, 2004 PSSRB 109, the grievor was a Correctional Officer who was rejected on probation. The grievor was advised that he was unreliable and not personally suitable as a result of an inordinate use of leave. A month after the grievor began his training program, his mother died in his arms and his father blamed him for her death and became suicidal. The grievor briefly interrupted his training course following his mother's death but resumed the course and finished second and was elected valedictorian by his classmates. Seven months after he began his probationary period, the grievor's wife and nephew were involved in a serious car accident. The wife's rehabilitation took close to a year and the grievor was required to drive her to numerous physiotherapy and medical appointments. As a result of the grievor's personal situation, he exhausted his family-related leave and sick leave credits and requested 23.5 hours of leave without pay. Although the grievor's supervisor met with him twice regarding his leave usage and the fact that he had exhausted his leave credits and needed to use leave without pay, the grievor was never advised that he was not meeting the requirements of his position or what was expected of him. The warden was never advised of the grievor's personal problems yet was the person who made the decision to reject the grievor on probation. The employer had met the burden of proof in demonstrating that it had cause to reject the grievor on probation. The burden then shifted to the grievor to demonstrate bad faith. The employer's decision was not based on all of the facts. The employer failed to abide by its own policies which require fairness and good faith. The employer's lack of diligence amounted to bad faith. The grievor was reinstated. The grievance was allowed.

Other Matters of Interest:

In *Sherman v. Canada Customs and Revenue Agency*, 2004 PSSRB 125, the question of "issue estoppel" arose when the grievor alleged failure to accommodate her disability. Pursuant to the *Customs and Revenue Agency Act*, there was a decision by an Independent Third Party Reviewer who overturned the termination and ordered reinstatement. The grievor pursued grievances alleging improper termination of injury-on-duty leave and suspension or improper placement on vacation or sick leave. The grievor sought to prevent the employer from re-litigating issues covered by ITPR decision in the hearing on the grievances. In accordance with the *Customs and Revenue Agency Act*, the employer established an Independent Third Party Review process whereby employees who were dissatisfied with staffing and termination decisions that

could not be reviewed by the Public Service Staff Relations Board could initiate the review process (ITPR). The grievor was absent from work due to illness for a lengthy period of time and was ultimately terminated by the employer. The grievor initiated the ITPR process and the hearing took place over 19 days. The hearing included pre-hearing submissions, oral testimony and documentary evidence, the administration of oaths to witnesses, representation of both sides by counsel, cross-examination, participation by expert witnesses, written arguments totaling more than 200 pages and, finally, a detailed decision. The reviewer held that the employer's decision to terminate the grievor because her disability could not be accommodated was not sustainable and he ordered that she be reinstated and that the proper accommodation be provided. The grievor also filed grievances arising out of the situation, alleging that the employer improperly terminated her injury-on-duty leave and that the employer's order for her not to report to work in June of 1998 was in fact a suspension without pay or an improper placement on sick leave or vacation leave. The adjudicator held that there was no dispute that the ITPR decision was final and that the parties to the ITPR were the same before her. She also decided that there was no dispute that the previous decision was judicial; as the ITPR reviewer possessed the legislative authority to make an adjudicative decision, the ITPR had to be carried out in a judicial way and respect the rules of natural justice. The parties did not, however, agree that the ITPR considered the same question that was now before the adjudicator. The adjudicator held that issue estoppel could only be applied where the question decided was fundamental to the decision arrived at in the earlier proceeding. The adjudicator reviewed some of the facts that the grievor had to establish in order to satisfy the ITPR reviewer that her non-disciplinary termination could not stand in order to determine which were fundamental to his decision. However, she declined to delineate which of the findings of fact fell on one side of the line or the other, stating that while some were obvious, counsel could resolve most of the rest. She found that the nine points that the ITPR determined were questions that she would also have to determine as part of her decision-making in respect of the grievances before her and therefore that she and the reviewer were required to determine the same issues. The adjudicator therefore held that issue estoppel applied to the proceedings before her. The adjudicator declined to exercise her discretion not to apply issue estoppel. In examining the seven factors set out by the Supreme Court of Canada in *Danyluk (infra)*, and in balancing all of the relevant criteria, and having particular regard to the factor of potential injustice, she was satisfied that the principle of issue estoppel should be applied and the employer should be prevented from re-litigating the nine points determined by the ITPR reviewer.

In *Hodgson et al. v. Treasury Board (Transport Canada)*, 2005 PSSRB 30, the extent of the employer's management rights were at issue. Following the events of September 11, 2001, the employer implemented shift work for Regional Security Inspectors (RSIs) employed at international airports. The RSIs are responsible for safety and security at airports, as well as railways and harbours. The RSIs were previously considered day workers. The employer first contacted the bargaining agent at the national level at the beginning of October, and the first consultation meeting took place on October 26, 2001. Discussions continued between the parties but no agreement was reached. During discussions in October, the bargaining agent raised the issue of pending grievances and the employer sent a letter to the bargaining agent agreeing to suspend the time limits for

filing a grievance until completion of the consultation process. A joint memorandum announcing the agreement to suspend the time limits was prepared but never finalized. The grievances in issue were filed in March and April of 2002. The employer argued that the grievances should only be retroactive to 25 days prior to the filing of the grievances and should not be given full retroactive effect. The Board held that the agreement was clear and that the grievances should have full retroactive effect. The bargaining agent filed a section 99 reference, alleging that the employer had breached clause 25.04 of the collective agreement in failing to come to an agreement with it on the change in hours of work. The "test grievances" that were also the subject of this decision contested the change in the hours of work and the consequent failure of the employer to pay overtime for hours worked outside the normal day work hours. The grievors were hired on the understanding that they would work as day workers and argued that this was a term and condition of employment. The employer responded that clause 25.04 did not apply to the transition from day work to shift work and argued that clause 25.02 was the applicable clause and required only discussion between the parties, which discussion had taken place. The Board concluded that neither clause 25.02 nor clause 25.04 applied. The Board found that clause 25.04 did not govern a change of hours of work that has the effect of changing a day worker into a shift worker. Clause 25.02 did not apply, as it only applied to a change in the "schedule of working hours", which is the distribution of hours within a fixed period and does not cover the transformation of day workers into shift workers. Prior Board decisions and a decision of the Federal Court led to the conclusion that the employer can transform day workers into shift workers without the agreement of the bargaining agent. Management rights prevail, as the collective agreement does not restrict the right of the employer to determine the hours of work and change a day worker to a shift worker. The grievances were denied and the reference dismissed.

The question of whether an employee was in a conflict of interest arose in rather extraordinary circumstances. In *Assh v. Treasury Board (Department of Veterans Affairs)*, 2004 PSSRB 111, the grievor, a Pensions Advocate with the Department of Veterans Affairs, challenged the employer's direction that he decline a bequest of $5000 left to him in the will of a former client, whom he had assisted in his capacity as a pensions advocate several years before. The employer considered the acceptance of such a bequest to be "beyond the bounds of propriety" and in contravention of the Conflict of Interest and Post-Employment Code for the Public Service. The employer objected to the adjudicator's jurisdiction on the basis that a direction to refuse a bequest did not constitute "disciplinary action resulting in a financial penalty". The adjudicator dismissed the objection and favoured a broad interpretation of paragraph 92(1)(b) of the *PSSRA*. In her view, such a broad interpretation furthers the objective of the *PSSRA* and honours the labour relations principle of "obey now, grieve later". The adjudicator found that the direction has a "disciplinary connotation", because it is based on a standard involving voluntary conduct and the appropriateness of behaviour. The direction also resulted in a "financial penalty" because the grievor was required to forfeit a sum of money to which he would otherwise be legally entitled. On the merits, the adjudicator found that the grievor had no previous knowledge of the bequest, that it could not influence the grievor in his judgement and performance of duties and that the Testatrix and her estate would not have any future dealings with the government related

to this question. The services to the Testatrix were provided in 1996 and the grievor was unaware of his being named as a beneficiary in the will in 2001. The adjudicator concluded that accepting the bequest in those circumstances did not "compromise the integrity of the Government" and did not bring suspicion on the grievor's objectivity and impartiality. There was therefore no real, potential or apparent conflict of interest in the circumstances of this case. The grievance was upheld. However, the Federal Court set aside the decision on the question of jurisdiction, finding that no disciplinary action within the meaning of section 92 of the *Act* had yet been taken by the employer (*Canada (Attorney General) v. Assh* 2005 FC 734).

FEDERAL COURT DECISIONS OF INTEREST

In *Ryan v. Attorney General of Canada*, 2005 FC 65, the applicant was active in his local and had been designated by the local to handle a file concerning the work environment in a particular section of the workplace. In this role, he attended a scheduled meeting between employees and management on this issue. Prior to the start of the meeting, a manager inquired as to why the applicant was present and the ensuing exchange between the two men became tense and embarrassed those present. The applicant filed a grievance under his collective agreement alleging, amongst other things, harassment and intimidation. The employer objected to the jurisdiction of the adjudicator to hear the grievance, arguing that the applicant should have proceeded by way of a complaint under section 23 of the *PSSRA*, arguing that section 23 provided another administrative procedure for redress. The grievance was dismissed at adjudication. The adjudicator accepted the evidence but found that not all uncomfortable human interaction was considered harassment or intimidation. The lapse of judgement on the part of the management representative was not a breach of the collective agreement. The adjudicator dismissed the employer's objection and held that a purposive analysis of section 91 in the general context of the legal framework set out in the *PSSRA* led him to conclude that an adjudicator did have jurisdiction over a grievance alleging discrimination on the basis of union membership or activity. The applicant filed for judicial review and argued that the adjudicator had erred in dismissing his grievance. The application for judicial review was dismissed. The Court held that the applicant had another avenue of redress under the *PSSRA* and this avenue should have been used. The adjudicator was incorrect and should not have proceeded with the hearing. Despite this, the Court found that management's conduct did not amount to harassment or intimidation. The behaviour had to be looked at subjectively and objectively. This case involved an isolated incident and the adjudicator's finding was reasonable based on the facts and the decision was not patently unreasonable.

Gannon v. Canada (Treasury Board), 2004 FCA 417, was an appeal from a decision of the Federal Court dismissing an application for judicial review of an adjudicator's decision. The appellant was employed with the public service. He was suspended from his employment without pay pending an investigation into allegations of abuse of authority. His employment was subsequently terminated. The appellant had grieved his dismissal and his grievance was referred to adjudication. The adjudicator found that his employer had just cause for disciplinary action, but not for termination. The adjudicator

awarded the appellant six months' compensation in lieu of reinstatement. On judicial review, the Court found that the adjudicator's decision was not patently unreasonable. This decision was appealed. The appellant argued that the decision should have been reviewed on a *reasonableness simpliciter* standard. Further, he argued that because the adjudicator found no cause for termination, he could not lawfully be terminated and should have been reinstated. The appeal was allowed. The Court held that the decision of the adjudicator was clearly irrational, even on the patently unreasonable standard. The Court noted that the jurisdiction of the adjudicator under the *PSSRA* was not the same as that under the *Canada Labour Code* and that the adjudicator did not have the right to impose a monetary payment in lieu of reinstatement. The remedy which the adjudicator had ordered was inconsistent with the findings. The Court ordered that the matter be remitted to a new adjudicator with the direction that the termination be rescinded and that a lesser penalty be imposed based on the conduct identified by the original adjudicator as cause for discipline.

APPENDIX F: OTHER INFORMATION

A. STATUTES AND REGULATIONS ADMINISTERED BY THE FORMER PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

- *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1985, c. P-35
- *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure*, 1993, SOR/93-348
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, R.S.C. 1985 (2d Supp.), c. 33
- *P.E.S.R.A. Regulations and Rules of Procedure*, SOR/86-1140
- Certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2
- *Education Staff Relations Act*, (Yukon), R.S.Y. 2002, c. 62
- *Yukon Teachers Staff Relations Board Regulations and Rules of Procedure*, O.I.C. 1992/95
- *Public Service Staff Relations Act*, (Yukon), R.S.Y. 2002, c. 185
- *YPSSRB Regulations and Rules of Procedure*, C.O. 1970/26

B. STATUTORY AND DEPARTMENTAL REPORTS OF THE FORMER PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

- Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Public Service Staff Relations Board Performance Report
- Public Service Staff Relations Board Report on Plans and Priorities
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* Annual Report
- Yukon Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Yukon Teachers Staff Relations Board Annual Report
- *Access to Information Act* Annual Report
- *Privacy Act* Annual Report
- Annual Management Report on Official Languages
- PSSRB Summaries of Decisions (until December 2004)

C. CONTACTS FOR FURTHER INFORMATION

Public Service Labour Relations Board
C.D. Howe Building
240 Sparks Street
West Tower, 6th Floor
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tel: 990-1800

General:	Fax: 990-1849
Registry Operations and Policy:	Fax: 990-3927
Dispute Resolution Services:	Fax: 990-6685
Web site:	www.pslrb-crtfp.gc.ca

E-mail Address:
Internet: Mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca

BUDGET DES DÉPENSES

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2005

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par
le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2005

No de catalogue BT31-4/67-2005
ISBN 0-660-62883-X

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à www.tbs-sct.gc.ca
Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé pour désigner tant les hommes que les femmes.

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste
auprès des Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.gc.ca

Avant-propos

Le gouvernement du Canada améliore sans cesse ses pratiques de gestion, ce qui constitue pour lui une priorité depuis le dépôt au Parlement, au printemps 2000, du document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Dans sa poursuite de l'excellence en gestion, le gouvernement envisage d'offrir aux Canadiens : un gouvernement à l'écoute, qui sert bien ses citoyens et qui est administré comme une seule et même entité cohérente; un gouvernement innovateur, qui est appuyé par une fonction publique hautement qualifiée, en mesure de bien tirer parti de toute l'information à sa disposition et de faire un usage optimal des fonds publics, tout en tenant compte des risques éventuels; et un gouvernement redevable, qui rend compte clairement et ouvertement de son rendement au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats au Parlement et aux citoyens. Ils sont au cœur même de l'application du concept du gouvernement redevable.

Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant les principes pour l'établissement de rapports publics efficaces (voir le *Guide pour la préparation des rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/guidelines/guide_f.asp). Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte, faire le lien entre le rendement et les engagements antérieurs, expliquer les changements ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi souligner les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Le présent rapport ministériel sur le rendement (ainsi que ceux de nombreux autres ministères et organismes) peut être consulté sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp . Les lecteurs qui désireraient un aperçu global des efforts déployés par le gouvernement du Canada afin d'améliorer la qualité de vie peuvent lire *Le rendement du Canada 2005*, qu'on peut également consulter à l'adresse Internent précitée. Ce rapport est structuré autour de trois grands thèmes (économie durable, fondements sociaux du Canada et la place du Canada dans le monde) et sa version électronique renferme des liens avec les rapports ministériels sur le rendement pertinents. *Le rendement du Canada 2005* renferme également un aperçu spécial des efforts déployés par le gouvernement afin d'améliorer le bien-être des Autochtones.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à améliorer sans cesse les rapports qu'il présente au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer, au fil du temps, la qualité des rapports ministériels sur le rendement et autres rapports.

Les observations ou les questions peuvent être adressées à :

Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5
OU à : rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2005

La ministre

Table des matières

SECTION I : APERÇU **1**

Message du président 1

Déclaration de la direction 2

Renseignements sommaires 3

SECTION II : ANALYSE PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE **13**

Administration du mandat législatif de la Commission 13

Mise en œuvre d'un cadre de gestion moderne 18

Mise en œuvre et application de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* 19

SECTION III : INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE **25**

Information sur l'organisation 25

Tableaux financiers 26

Tableau financier 1 – Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles 27

Tableau financier 2 – Crédits votés et législatifs 27

Tableau financier 3 – Coût net de l'organisme 28

Politiques en matière de voyages 29

ANNEXE A : AFFAIRES DE GRIEFS À L'ARBITRAGE **31**

ANNEXE B : AFFAIRES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE **33**

ANNEXE C : CONFORMITÉ AUX NORMES **35**

ANNEXE D : SYNTHÈSE DES DEMANDES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE DES DÉCISIONS **37**

ANNEXE E : DÉCISIONS IMPORTANTES **39**

ANNEXE F : AUTRES RENSEIGNEMENTS **53**

SECTION I : APERÇU

Message du président

Je suis heureux de vous présenter le dernier Rapport ministériel sur le rendement de l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique. En effet, l'organisme, fondé en 1967 lorsque la fonction publique du Canada a adopté la négociation collective, a cessé d'exister le 1er avril 2005 au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de l'établissement de la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission »). La Commission prendra appui sur les réalisations de l'organisme auquel elle succède.

Tandis que je guidais la rédaction du rapport, il m'a été donné à nouveau de réfléchir aux importants efforts engagés par la direction et le personnel de l'organisme ces 12 derniers mois, non seulement pour relever les divers défis qui accompagnaient la mise en œuvre du mandat nouveau et élargi de l'organisme, mais aussi pour venir à bout des nombreuses demandes d'appui à la négociation collective, de médiation de griefs et de renvois à la Commission aux fins d'arbitrage. Le rendement de la Commission en regard des nombreuses priorités fixées dans le Rapport sur les plans et priorités de 2004-2005, dont il est fait état aux présentes, et l'entrée en vigueur réussie de la nouvelle loi témoignent de leur compétence et de leur dévouement.

De plus, la participation des principales parties intéressées aux consultations officielles et aux discussions informelles tenues par des représentants de la Commission a été déterminante dans l'élaboration du nouveau Règlement et des services qui satisfont aux exigences de la Loi, tout en étant adaptés aux réalités opérationnelles et aux besoins des parties. Nous sommes résolus à mener à bien notre mission de promouvoir et de favoriser des relations harmonieuses entre employeurs et employés dans la fonction publique fédérale et au Parlement. La décision prise par le Parlement d'étendre notre rôle et nos services fait valoir la pertinence et l'importance de notre mandat.

Le présent rapport comprend des sommaires de décisions rendues par la Commission et par la Cour fédérale en 2004-2005 qui, croyons-nous, intéresseront particulièrement le lecteur. Les décisions intégrales de la Commission ainsi que leurs résumés peuvent être consultés sur notre site Web à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

À mon avis, le présent rapport vous procurera les renseignements dont vous avez besoin pour évaluer notre rendement.

Yvon Tarte
Président
Commission des relations de travail
dans la fonction publique

Déclaration de la direction

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2004-2005 de l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Ce document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenus dans le *Guide de préparation – Rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

- Il respecte les principes de rapport particuliers en vigueur.
- Il repose sur une structure approuvée des secteurs d'activité.
- Il présente des renseignements uniformes, complets, équilibrés et précis.
- Il offre un modèle de responsabilisation pour les résultats recherchés ou atteints avec les ressources et les autorités allouées.
- Il fait état de la situation financière d'après les chiffres approuvés figurant dans le Budget des dépenses et les Comptes publics du Canada.

Yvon Tarte
Président
Commission des relations de travail
dans la fonction publique

Renseignements sommaires

Mandat

Constituée en 1967 en vertu de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*), l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique était un tribunal indépendant et quasi-judiciaire établi par une loi chargé d'administrer un régime de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Les commissaires appliquaient la Loi en tenant des audiences d'arbitrage de griefs et des audiences sur des plaintes dans l'ensemble du Canada. La Commission offrait également des services de médiation et de règlement des conflits pour aider les parties à résoudre leurs différends sans recourir à une audience officielle.

La Commission administrait les lois suivantes :

- la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dont l'ancienne version a été abrogée le 1er avril 2005, au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*;
- la *Loi sur les relations de travail au Parlement*;
- certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*.

La Commission, aux termes d'une entente avec le gouvernement du Yukon, appliquait les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs régis par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquittait de ces fonctions subventionnées par le gouvernement du Yukon, la Commission agissait respectivement à titre de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon[1].

La Commission a aussi offert les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte, un organisme consultatif indépendant composé de représentants des employeurs et des employés et chargé de se prononcer sur les questions d'intérêt pangouvernemental qui ne se prêtent pas à la négociation ponctuelle par unité. La Commission ne joue pas de rôle direct dans l'administration et les opérations du Conseil national mixte.

Avantages aux Canadiennes et aux Canadiens

La Commission a profité aux Canadiennes et aux Canadiens en favorisant et en soutenant des relations harmonieuses entre les fonctionnaires et leurs employeurs. Des relations patronales-syndicales fructueuses sont à la base d'une saine gestion des ressources humaines et contribuent à réduire au minimum la possibilité de conflits de travail qui pourraient perturber l'exécution des programmes gouvernementaux. La collaboration, grâce à des communications et des échanges soutenus, accroît les capacités de la fonction publique de bien servir et de bien protéger l'intérêt public.

---

[1] La *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* est entrée en vigueur le 1er avril 2005, et elle a pour effet de modifier les titres des deux lois du Yukon et leur commission respective.

La Commission pouvait être saisie de demandes d'arbitrage de griefs, d'arbitrage de différends, de conciliation, d'accréditation, de révocation de l'accréditation ou de substitutions de syndicat, de plaintes concernant des pratiques de travail déloyales, de demandes d'identification de postes ayant des fonctions de gestion et de nature confidentielle, de désignation de postes dont les fonctions doivent être assurées dans l'intérêt de la sécurité ou de la protection publique du Canada, de détermination des droits du successeur, de mesures propres à assurer le respect des obligations d'employeurs et d'organisations syndicales, ainsi que de plaintes concernant des mesures disciplinaires ou discriminatoires résultant du fait que des fonctionnaires se sont prévalus de leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

Mission

La Commission a été créée pour promouvoir et faciliter des relations harmonieuses entre les employeurs et les employés au sein de la fonction publique fédérale et du Parlement :

- en tenant des audiences conformément à la loi et aux principes de la justice naturelle;
- en émettant des décisions en temps opportun;
- en aidant les parties, dans la mesure du possible, à régler leurs conflits elles-mêmes;
- en veillant à ce que tous les processus soient impartiaux et transparents;
- en consultant les parties afin d'améliorer les processus et de leur en faciliter l'accès;
- en éduquant et en informant la clientèle et la population au sujet du rôle, des services et de la jurisprudence de la Commission;
- en créant un environnement de travail propice au développement d'un effectif compétent et coopératif;
- en voyant à l'utilisation efficace des ressources.

Valeurs

En s'acquittant de sa mission, la Commission est convaincue que :

- tous les clients, internes et externes, ont droit à un service impartial, respectueux, efficace, courtois et rapide;
- elle ne peut maintenir son intégrité totale que grâce à des services honnêtes offerts avec discrétion et impartialité;
- un effectif compétent, ouvert d'esprit et diversifié travaillant en équipe est fondamental pour le succès de l'organisation;
- à tous les niveaux, le personnel doit servir l'intérêt public, en faisant preuve de loyauté et en se consacrant au succès de l'organisation;
- les employés doivent être tenus responsables de leurs décisions et de leurs gestes.

Ressources

Total des ressources financières

Prévues	Autorisées	Réelles
6 672 000 $	9 720 648 $	8 956 945 $

Total des ressources humaines

Prévues	Réelles	Écart
60	65	5

Sommaire du rendement en regard des résultats stratégiques, des priorités et des engagements

Résultat stratégique : Fournir aux Canadiennes et aux Canadiens un environnement propice à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement, de façon à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire à la mise en œuvre des programmes du gouvernement.

PRIORITÉ : Administrer le cadre législatif de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*) et mettre en œuvre un cadre de gestion moderne.

Type : Permanent

Dépenses prévues : 6 672 000 $

Dépenses réelles : 7 679 901 $

Engagements de 2004-2005	Situation
Administrer le cadre législatif de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*)	L'arbitrage de griefs est le plus gros volet de la charge de travail de la Commission. En 2004-2005, la Commission était saisie de 4 263 affaires, dont 1 968 déposées au cours de l'exercice. La Commission a rendu 189 décisions en 2004-2005. Bien que ces décisions aient normalement trait à des griefs particuliers, elles sont néanmoins susceptibles de se répercuter sur l'ensemble de la fonction publique et l'activité du gouvernement du Canada. Elles visent à encourager les

Engagements de 2004-2005	Situation
	changements systémiques qui amélioreront les relations de travail entre les parties et préviendront le dépôt de griefs comparables à l'avenir. Des négociations collectives particulièrement soutenues ont eu lieu au cours des 12 derniers mois dans la fonction publique. La Commission a aidé les parties dans leurs démarches de négociation collective par voie de ses services de conciliation (16 cas) et d'arbitrage (17 cas). Grâce au programme de médiation de la Commission, les parties peuvent résoudre les différends ayant trait au milieu de travail avec l'aide d'une tierce partie impartiale. Au cours de l'exercice 2004-2005, la Commission a tenu 960 séances de médiation au total portant sur des griefs, des plaintes et d'autres questions. Les résultats du dernier sondage sur la satisfaction de la clientèle, tenu en novembre et décembre 2004, révèlent des niveaux de satisfaction positifs à l'égard des procédures de la Commission. À titre d'exemple, 71,2 % des répondants ont déclaré être satisfaits/très satisfaits des procédures, y compris ses services de médiation et d'arbitrage. Pour connaître les résultats complets du sondage, prière de consulter le site Web de la Commission à www.pslrb-crtfp.gc.ca.
Mettre en œuvre un cadre de gestion moderne	En 2004-2005, la Commission a demandé une évaluation indépendante de l'évolution de son programme de gestion moderne depuis l'évaluation de la capacité de la fonction de contrôleur moderne en 2002, conformément aux composantes et aux indicateurs de rendement du Cadre de

Engagements de 2004-2005	Situation
	responsabilisation de gestion conçu par le Conseil du Trésor. L'évaluation a recensé les nombreuses initiatives lancées par la Commission au cours des trois dernières années en vue de mettre en place un cadre de gestion moderne. Elle a aussi cerné des secteurs qui se prêtent à des améliorations. Comme il est mentionné dans une section ultérieure du présent rapport, la Commission a établi, en 2004-2005, une infrastructure de gestion moderne à l'intention de la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique. Elle a également conçu et mis en œuvre des politiques et des procédures d'administration dont l'objet est d'améliorer la gestion de ses ressources. De plus, elle a conçu un plan de vérification pluriannuel axé sur les risques puis a commandé une vérification indépendante de ses services internes de rémunération compte tenu de la retraite prévue en 2005 de l'Agent de la rémunération et des ressources humaines de la Commission. L'efficacité des opérations de la Commission a été évaluée en 2004-2005 afin de relever les améliorations possibles, ce en prévision des questions complexes qui accompagneront le nouveau cadre législatif et en réponse à l'accroissement du nombre de cas renvoyés à la Commission aux fins d'arbitrage.

PRIORITÉ : Mettre en œuvre et administrer la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

Type : Nouveau

Dépenses prévues : Aucun financement de la priorité n'avait été obtenu au moment du dépôt du Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005.

Dépenses réelles : 1 277 044 $

Engagements de 2004-2005	Situation
Élaborer et mettre en oeuvre un nouveau règlement de la Commission	La Commission a élaboré un nouveau règlement en consultation avec les principales parties intéressées; elle l'a approuvé en principe en mars 2005, et il était affiché sur son site Web et prêt à être mis en œuvre le jour de l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.
Concevoir et mettre en application un nouveau cadre opérationnel	La Commission a conçu un nouveau cadre opérationnel et une stratégie qui lui permettra de le faire connaître aux clients par voie d'avis de pratique et de lignes directrices internes. Le personnel du greffe a reçu une formation poussée sur le nouveau cadre. Des postes supplémentaires ont été pourvus. Le Système de gestion des affaires a été adapté à de nouveaux types de dossiers.
Établir une nouvelle structure de gouvernance pour la Commission	De nouveaux rôles de vice-président ont été définis, et ils seront délégués officiellement à la suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.
Étoffer le programme de formation sur les services de médiation et la résolution de différends	À la suite de la consultation de clients, l'étendue de la formation sur les services de médiation et la résolution de différends à offrir aux clients a été fixée.
Se doter d'une capacité de recherche et d'analyse en matière de rémunération	Le directeur responsable de l'établissement de la nouvelle fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération est entré en fonction en mars 2005.

Engagements de 2004-2005	Situation
Se préparer à la mise sur pied des commissions de l'intérêt public	En provision de la mise sur pied des commissions de l'intérêt public (CIP), la Commission a demandé à des parties intéressées de convenir de spécialistes des relations de travail susceptibles d'assumer à eux seuls la fonction d'une CIP ou de présider une CIP
Améliorer et coordonner les activités de rayonnement, de consultation, de formation et d'éducation	La Commission s'est livrée à de nombreuses activités de rayonnement. Elle a entre autres conçu une trousse d'information sur les services offerts par la nouvelle Commission, ses représentants ont fait des exposés dans diverses tribunes, des clients ont été consultés, un secteur sur la transition a été intégré au site Web de l'ancienne Commission, un nouveau site Web a été développé et une image de marque fondée sur le nouveau logo a été choisie.
Accroître les capacités des commissaires	Un programme de formation des commissaires, fondé sur les exigences de la nouvelle loi, a été mis en œuvre.
Gérer le changement au sein de la Commission	Des réunions mensuelles du personnel et des rapports d'étape affichés chaque mois le site intranet de la Commission ont servi à renseigner régulièrement le personnel sur l'évolution des projets de transition et les défis qu'ils posaient. Les employés ont été invités à siéger à des comités internes chargés de projets particuliers de transition.
Établir une infrastructure de gestion	La Commission a mis en place une infrastructure de gestion, que le Comité exécutif a contrôlée étroitement et qui consiste en un plan de transition, un plan stratégique, un plan de dotation en personnel, une architecture des activités de programmes, un cadre de responsabilisation et de gestion axé sur les résultats (CRGR), un profil des risques, de nouvelles modalités et conditions d'emploi et un instrument révisé de délégation de pouvoirs.

Engagements de 2004-2005	Situation
Obtenir les locaux nécessaires	En plus de réaménager des locaux pour faire face à la croissance, la Commission a réussi à obtenir de nouveaux locaux grâce à des négociations avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Contexte

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (*LMFP*), qui a reçu la sanction royale en novembre 2003, fixe le cadre qui permettra d'améliorer les relations de travail dans la fonction publique grâce à une meilleure collaboration syndicale-patronale, tout en reconnaissant que l'intérêt public revêt une importance primordiale en :

- exigeant des comités syndicaux-patronaux ministériels;
- exigeant aux ministères de concevoir des systèmes de règlement des conflits informels dans l'administration publique centrale;
- facilitant l'élaboration conjointe d'améliorations à apporter au milieu de travail;
- améliorant la conciliation dans le cadre de la négociation collective par la nomination d'une commission de l'intérêt public;
- prenant les mesures nécessaires pour que soient conclus des accords négociés sur les services essentiels;
- établissant une nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique restructurée dont le mandat comprend la recherche et l'analyse en matière de rémunération, l'arbitrage de griefs et les services de médiation;
- éliminant l'exclusion automatique des postes de direction ou de confiance au Secrétariat du Conseil du Trésor et des postes d'avocats au ministère de la Justice;
- instaurant un régime intégré de traitement des pratiques de travail déloyales;
- établissant des mécanismes intégrés de règlement des griefs et d'arbitrage;
- exigeant la tenue de scrutins secrets dans les 60 jours qui précèdent une grève;
- permettant aux arbitres de griefs d'interpréter et d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* lorsqu'il est question de discrimination dans un grief renvoyé à l'arbitrage, à l'exception des griefs portant sur l'équité salariale.

La *LMFP* établit la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*), dont l'entrée en vigueur est prévue pour le 1er avril 2005. La nouvelle *LRTFP*, pour sa part, crée la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique, organisme doté d'un mandat à trois volets comprenant des services d'arbitrage, de médiation et de recherche et d'analyse en matière de rémunération. En prévision de son nouveau mandat, la Commission s'est employée à concevoir un cadre législatif et opérationnel à l'appui du nouveau régime des relations de travail.

Tandis qu'elle procédait aux travaux de transition, la Commission a continué à administrer les régimes actuels de négociation collective et d'arbitrage de griefs. Au cours des 24 derniers mois, le nombre de griefs renvoyés à la Commission aux fins d'arbitrage a augmenté sensiblement. Les griefs font suite à des différends découlant de l'application ou de l'interprétation de conventions collectives ou de décisions arbitrales, de mesures disciplinaires importantes ou d'un licenciement. Ils constituent la plus grande part des procédures dont traite la Commission et correspondent à environ 80 % des demandes reçues chaque année.

Le traitement rapide des affaires renvoyées à la Commission, conformément aux règles de justice naturelle et d'équité, est fondamental pour le maintien de son intégrité et de sa crédibilité ainsi que pour la réalisation efficace de son mandat législatif. La Commission s'est donné des normes pour le traitement des affaires qui lui sont renvoyées, de la demande initiale au règlement final. L'annexe C est un tableau de la conformité à ces normes au cours de 2004-2005[2]. La progression sans précédent du nombre de griefs au cours des deux dernières années provoque des problèmes d'arriéré et a directement réduit le taux de rendement en regard des normes établies. La Commission demande une augmentation permanente de ses crédits pour pouvoir traiter le nombre accru d'affaires dont elle est saisie. De plus, elle conçoit des stratégies mixtes avec les principales parties intéressées à cette même fin. En dernier lieu, elle poursuit l'examen de ses procédures internes en vue d'en accroître l'efficacité. Cela est d'autant plus important que le volume des griefs poursuivra vraisemblablement sa tendance à la hausse sous le régime de la nouvelle *LRTFP*, qui autorisera l'audition de griefs dont des aspects concerne la discrimination au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Il convient de signaler que même si le volume de cas des deux dernières années a été extraordinaire, la Commission a fait face à une augmentation régulière du nombre de griefs au cours des six dernières années. Le nombre de cas est généralement influencé par plusieurs facteurs liés à la charge de travail, comme le nombre global de griefs déposés par les fonctionnaires, le nombre et la situation des négociations de conventions collectives, ainsi que les questions concernant la définition d'unités de négociation qui résultent de changements à la structure de gouvernance de la fonction publique.

Ces deux dernières années, de nombreuses conventions collectives sont parvenues à l'étape de renégociation de leur cycle. La Commission a été particulièrement occupée en 2004-2005 en aidant les parties dans leur démarche de négociation collective grâce à ses services de conciliation et d'arbitrage. La Commission joue un rôle indispensable dans les négociations en aidant les parties à s'entendre, au moyen de ses services de règlement des conflits, évitant ainsi d'éventuels conflits de travail qui pourraient altérer la prestation des services gouvernementaux à la population du Canada.

La Commission s'est fondée sur son personnel peu nombreux mais dévoué et ses ressources financières limitées pour donner suite à ses nombreuses priorités, bien qu'elle ait, à terme, eu accès à des ressources supplémentaires en décembre 2004. Parmi les autres défis que la Commission a été appelée à relever au cours de cette année particulièrement chargée

---

[2] Le Système de gestion des affaires (SGA) de la Commission a servi à produire toutes les statistiques opérationnelles présentées dans ce rapport.

figurent le roulement élevé du personnel du greffe, l'obligation de retarder ses activités de dotation à cause d'un plafond imposé aux dépenses salariales, et la nécessité de contribuer à des initiatives horizontales tels les examens des dépenses, l'initiative des services partagés et l'Architecture des activités de programmes. Le plafond temporaire imposé aux dépenses salariales et le retard mis à allouer le financement prévu par la LMFP expliquent pourquoi la fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération n'a pas été établie à la date prévue.

SECTION II : ANALYSE PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Le tableau suivant illustre comment le rendement de la Commission a contribué à la réalisation de son résultat stratégique.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Fournir aux Canadiennes et aux Canadiens un environnement propice à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement, de façon à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire à la mise en œuvre des programmes du gouvernement.

Affectation de ressources

	2004-2005		
	Dépenses prévues	**Total des autorités reçues**	**Dépenses réelles**
Total des ressources	6 672 000 $	9 720 648 $	8 956 945 $
ETP	60	67	65

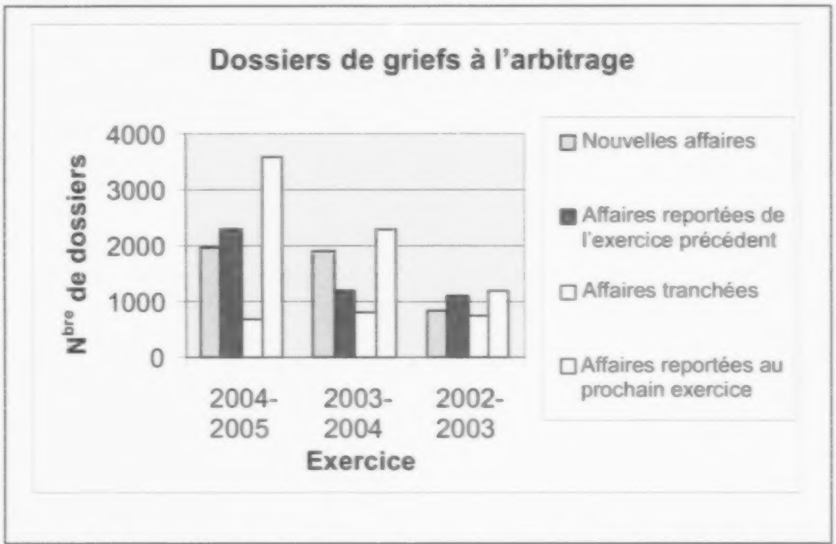
PLANS ET PRIORITÉS

Administration du mandat législatif de la Commission

Arbitrage de griefs

Comme il a été mentionné déjà, l'arbitrage de griefs aux termes de l'ancienne *LRTFP* était le volet le plus important de la charge de travail de la Commission. Les griefs sont renvoyés à la Commission par suite de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, de l'imposition d'une mesure disciplinaire importante ou d'un licenciement.

En 2004-2005, la Commission était saisie de 4 263 dossiers aux termes de l'ancienne *LRTFP*, dont 1 968 dossiers déposés au cours de l'exercice. L'annexe A donne un aperçu des griefs reçus et tranchés au cours des 3 derniers exercices. Comme l'illustre l'annexe A, le nombre de nouveaux griefs reçus en 2004-2005 a augmenté de 3 % par rapport à l'exercice précédent, et de 133 % en comparaison de 2002-2003. Au cours de l'exercice écoulé, le nombre d'affaires en instance a progressé de 35 % et le nombre de



celles qui ont été reportées à l'exercice suivant, de 56 % (200 % par rapport à 2002-2003). Cette situation de même que l'augmentation constante du volume par rapport aux exercices précédents et les obstacles que doit surmonter la Commission pour obtenir un financement par reconduction afin de pouvoir traiter le volume de cas mettent à rude épreuve les ressources déjà rares et se sont soldés par un sérieux arriéré dans le traitement des dossiers.

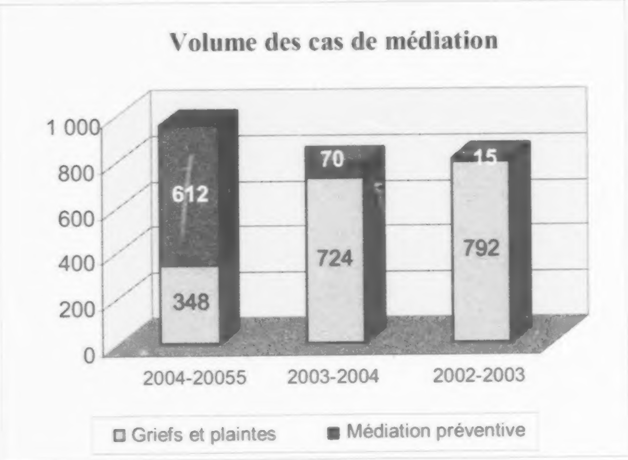
L'arbitrage accéléré est aussi offert aux parties qui veulent gagner du temps et économiser des ressources en traitant certains griefs sans avoir recours à la procédure intégrale d'audience. Dans ce contexte, les parties déposent normalement un énoncé conjoint des faits, et l'on n'entend pas de témoins. Les parties conviennent en outre que les décisions rendues de cette façon n'établissent pas de précédent et ne peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. Les décisions rendues de vive voix sont communiquées aux parties à l'audience. Une brève décision écrite suit dans les cinq jours. Au cours du dernier exercice, cinq audiences d'arbitrage accéléré ont tranché 30 cas, comparativement à une audience en 2003-2004.

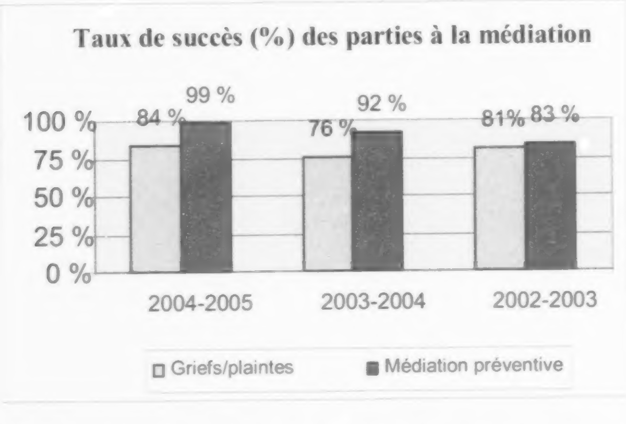
Règlement des conflits

La Commission continue aussi d'aider les parties dans leur démarche de négociation collective grâce à ses services de conciliation et d'arbitrage. Depuis son rétablissement le 21 juin 2001, l'arbitrage a été retenu par de nombreux agents négociateurs comme la méthode de règlement des conflits devant être utilisée en cas d'impasse dans les négociations. Par ses services de règlement des conflits, la Commission aide les parties à conclure des ententes, évitant ainsi les risques de perturbations des relations de travail

qui pourraient, au bout du compte, miner les services gouvernementaux offerts au public canadien. Comme le montre l'annexe B, qui donne un aperçu des dossiers de négociation collective traités au cours des trois derniers exercices, l'exercice 2004-2005 a été un exercice particulièrement occupé pour la Commission, qui s'est employée à fournir de l'aide aux parties dans leurs efforts de négociation collective, de nombreuses conventions collectives ayant dû être renégociées.

En outre, grâce à son programme de médiation, la Commission permet aux parties de régler leurs conflits de travail avec l'aide d'un tiers impartial, ce qui rend souvent possible des solutions originales acceptables pour les deux parties, alors que ce n'est pas toujours le cas à l'arbitrage. La médiation a fait baisser le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage et, fait plus important, a amélioré les relations à long terme entre les parties. Au cours de l'exercice 2004-2005, la Commission a tenu 960 séances de médiation portant sur des griefs, des plaintes et des questions autres. De ce nombre, 91 % des interventions en médiation ont permis de régler le problème à la satisfaction des parties.



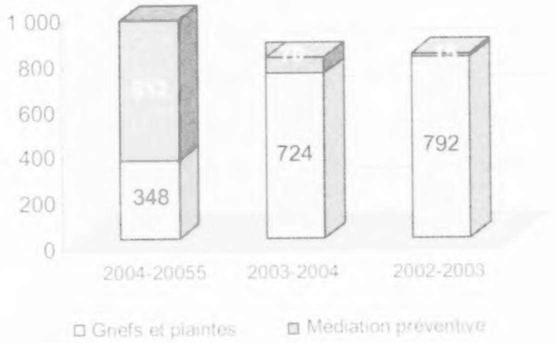


La formation sur la résolution de différends est la clé d'une meilleure collaboration entre les parties et de la qualité des relations de travail dans la fonction publique en conformité avec la nouvelle *LRTFP*. La Commission offre déjà à l'échelle nationale une

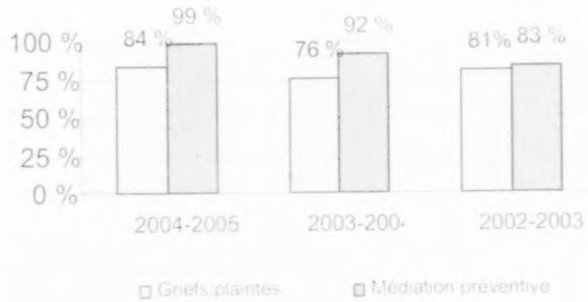
qui pourraient, au bout du compte, miner les services gouvernementaux offerts au public canadien. Comme le montre l'annexe B, qui donne un aperçu des dossiers de négociation collective traités au cours des trois derniers exercices, l'exercice 2004-2005 a été un exercice particulièrement occupé pour la Commission, qui s'est employée à fournir de l'aide aux parties dans leurs efforts de négociation collective, de nombreuses conventions collectives ayant dû être renégociées.

En outre, grâce à son programme de médiation, la Commission permet aux parties de régler leurs conflits de travail avec l'aide d'un tiers impartial, ce qui rend souvent possible des solutions originales acceptables pour les deux parties, alors que ce n'est pas toujours le cas à l'arbitrage. La médiation a fait baisser le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage et, fait plus important, a amélioré les relations à long terme entre les parties. Au cours de l'exercice 2004-2005, la Commission a tenu 960 séances de médiation portant sur des griefs, des plaintes et des questions autres. De ce nombre, 91 % des interventions en médiation ont permis de régler le problème à la satisfaction des parties.

Volume des cas de médiation



Taux de succès (%) des parties à la médiation



La formation sur la résolution de différends est la clé d'une meilleure collaboration entre les parties et de la qualité des relations de travail dans la fonction publique en conformité avec la nouvelle *LRTFP*. La Commission offre déjà à l'échelle nationale une

séance de formation interactive de deux jours et demi sur les négociations raisonnées et la médiation qui est axée principalement sur les relations de travail dans la fonction publique fédérale. Comme pareille formation est en grande demande et que la Commission a retenu une approche syndicale-patronale conjointe, il s'agit d'une activité unique et d'importance capitale de la Commission. L'exercice 2004-2005 ayant été marqué par un volume de travail important en négociation collective, la Commission n'a pu offrir que 8 séances de formation. Toutefois, puisque la négociation collective tire à sa fin et compte tenu des nouvelles ressources allouées à l'équipe des Services de règlement des conflits, 21 séances de formation sont prévues pour 2005-2006.

Autres procédures

La Commission peut aussi être saisie de demandes d'accréditation, de révocation de l'accréditation, de plaintes de pratiques de travail déloyales, de demandes d'identification de postes ayant des fonctions de gestion ou de nature confidentielle, de désignation de postes dont les fonctions doivent être assurées dans l'intérêt de la sécurité ou de la protection du public, de détermination des droits du successeur, de mesures propres à assurer le respect des obligations des employeurs et des organisations syndicales et de plaintes concernant des mesures disciplinaires ou discriminatoires résultant du fait que des fonctionnaires se sont prévalus de leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

Décisions

Nota : En raison de l'abrogation de l'ancienne *LRTFP* et, par conséquent, de l'obligation qu'a la Commission de produire un rapport annuel de 2004-2005, elle a choisi plutôt de présenter à l'annexe E du présent rapport sur le rendement les points saillants des décisions importantes qu'elle-même ou que des arbitres de griefs ont rendues en 2004-2005.

En 2004-2005, la Commission a émis 189 décisions dont 96 sur des griefs; 32 sur la désignation de postes dont les fonctions doivent être assurées dans l'intérêt de la sécurité ou de la protection du public; 25 sur des négociations collectives, y compris les décisions de conseils d'arbitrage et de bureaux de conciliation; 16 sur des plaintes de pratiques de travail déloyales; 7 sur des demandes de révision de ses décisions; 4 sur des affaires renvoyées en vertu de l'article 99 de l'ancienne *LRTFP*; 3 sur des demandes de prolongation des délais de dépôt; 2 sur des plaintes formulées en vertu du *Code canadien du travail*; 2 sur la détermination des droits du successeur; 1 sur une demande de décision sur des unités susceptibles de bénéficier de la négociation collective et 1 sur une demande de révocation de l'accréditation.

La Commission publie et diffuse ses décisions afin de garantir la disponibilité de sa jurisprudence aux particuliers, aux parties à la négociation collective et au milieu des relations de travail en général. Jusqu'en décembre 2004, elle s'acquittait de cette tâche principalement par voie d'une publication semestrielle intitulée *Résumé des décisions de la CRTFP*, qui réunissait les décisions rendues au cours d'une période de six mois. Désormais, les résumés sont produits et affichés sur le site Web de la Commission dès qu'ils sont disponibles dans les deux langues officielles.

De plus, les décisions de la Commission sont accessibles sur son site Web à l'adresse http://www.pslrb-crtfp.gc.ca/decisions/decisionsinfo_f.asp. Par ailleurs, la Commission diffuse ses décisions par le jeu de QuickLaw (QL), une base de données électronique à contenu juridique, de même que par l'intermédiaire d'éditeurs tels CanLII, Carswell, Canada Law Book, Qualisult et Lancaster House.

Mesure du rendement

Comme il a été mentionné déjà, la Commission est résolue à traiter promptement les affaires dont elle est saisie, et elle a fixé des normes régissant le traitement des cas à partir de la demande initiale jusqu'au règlement final. L'annexe C énumère les normes en question et fait état de leur respect en 2004-2005. L'augmentation sans précédent du nombre de griefs ces deux dernières années occasionne des problèmes d'arriéré et est directement en cause dans la diminution du taux de rendement en regard des normes établies. La Commission a demandé l'augmentation permanente de ses crédits afin de pouvoir faire face à la hausse du nombre de cas à traiter. De plus, elle élabore des stratégies mixtes avec des parties intéressées clés afin de réduire les arriérés. En dernier lieu, elle poursuit l'examen de ses procédures internes en vue d'en accroître l'efficacité.

Le président favorise la discussion de toutes les questions qui pourraient être soulevées dans les processus de la Commission grâce à des réunions, des conférences et des échanges avec des représentants des employeurs et des agents négociateurs. En outre, la Commission a décidé de demander officiellement une rétroaction de ses clients sur ses services en réalisant tous les trois ans des sondages. Le dernier sondage sur la satisfaction de la clientèle a eu lieu en novembre et décembre 2004, et les résultats sont affichés sur le site Web de la Commission à http://www.pslrb-crtfp.gc.ca/resources/publications_f.asp. En voici les points saillants :

- 71,2 % des répondants se sont dits satisfaits/très satisfaits dans l'ensemble des procédures de la Commission;
- 85 % des répondants se sont déclarés satisfaits/très satisfaits du processus d'audiences;
- 79,5 % des répondants s'estimaient satisfaits/très satisfaits des Services de règlement des conflits;
- 63,6 % des répondants ont dit qu'ils étaient satisfaits/très satisfaits dans l'ensemble des Services du greffe;
- 100 % des répondants qui avaient fait usage des Services de la bibliothèque de la Commission se sont déclarés satisfaits/très satisfaits.

Les résultats du sondage ont également identifié des opportunités pour améliorer la situation, notamment en ce qui concerne la rapidité des décisions, 47,4 % des répondants s'étant déclarés satisfaits/très satisfaits à ce propos, et en ce qui a trait au calendrier des audiences et des reports, dont 53,8 % des répondants s'estimaient satisfaits/très satisfaits.

L'un des principaux indicateurs de la qualité des décisions rendues par la Commission est leur degré d'acceptation par les parties ainsi que le nombre d'entre elles qui sont infirmées à l'issue d'un contrôle judiciaire. L'annexe D résume les décisions de la Commission qui ont fait l'objet d'une demande de contrôle judiciaire au cours des cinq derniers exercices en vertu tant de l'ancienne *LRTFP* que de la *LRTP*. Comme le montre le tableau, environ 10 % des décisions sont renvoyées à la Cour fédérale à des fins de contrôle judiciaire et, de ce nombre, 20 % ont été accueillies par le tribunal, soit 2 % du nombre total de décisions rendues par la Commission au cours de la période.

Mise en œuvre d'un cadre de gestion moderne

La Commission est déterminée à établir un programme et un cadre de gestion moderne qui viendront appuyer son nouveau mandat prescrit par la loi et refléter une vision et une compréhension communes des résultats souhaités. Sa vision d'une infrastructure de gestion solide repose sur les attentes qu'exprime le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du Secrétariat du Conseil du Trésor.

La Commission a déjà effectué une part de travail importante sur la base du CRG. En mars 2002, elle a évalué ses pratiques de gestion en regard de la fonction moderne de contrôleur. Elle a pu ainsi mettre au jour les bonnes pratiques existantes et cerner le potentiel d'amélioration. La Commission a tenu une retraite de la direction dont l'objet était de décider de la façon de tirer parti du potentiel d'amélioration relevé, et elle a achevé un plan d'action à cet égard en janvier 2003. En 2004-2005, la Commission a commandé une évaluation indépendante, fondée sur les éléments et les indicateurs de rendement du CRG, de l'évolution de son programme de gestion moderne depuis l'évaluation de la capacité de la fonction moderne de contrôleur. Elle a communiqué les résultats de l'évaluation, notamment un inventaire des pratiques, des politiques, des cadres et des systèmes de gestion internes, au Secrétariat du Conseil du Trésor. La Commission évaluera le potentiel d'amélioration dont fait état le document et, moyennant son approbation, l'intégrera à son plan stratégique.

La Commission a institué une culture de vérification interne et s'est engagée pour de nombreuses années à consacrer des ressources financières et humaines continues et suffisantes à cette fonction. Le dernier exercice ne fait pas exception à la règle. Conformément au plan de vérification pluriannuel axé sur les risques, un consultant du secteur privé a effectué, en 2004-2005, une vérification interne visant à évaluer l'efficacité des activités internes de paie et de rémunération. Le consultant a examiné la documentation de la paie et de la rémunération et un nombre choisi de transactions connexes. Il a également sondé la direction et le personnel afin de constater son degré de satisfaction à l'égard des services de paie et de rémunération. La vérification a abouti aux conclusions suivantes :

- toutes les transactions de paie et de rémunération effectuées au cours de la vérification ont été traitées correctement et promptement;
- l'information sur les salaires et la rémunération communiquée à la haute direction de la Commission était suffisante pour fonder la prise de décisions et les processus de gestion;

- les employés étaient très satisfaits du niveau des services de paie et de rémunération qui leur étaient fournis.

La vérification a également soulevé des questions importantes, notamment la nécessité de répartir les fonctions de préparation, de traitement et d'approbation des transactions de paie et de rémunération, conformément aux contrôles et aux pratiques de gestion généralement reconnus, de même que le besoin de consigner les processus internes de paie et de rémunération. Grâce aux éléments ajoutés à l'équipe des Ressources humaines, la Commission a pu donner suite rapidement aux deux recommandations.

Dans le cadre de sa stratégie visant à venir à bout de son important volume de travail et de l'arriéré des affaires à traiter, et en prévision de la complexité du régime de la nouvelle *LRTFP*, la Commission a commandé une évaluation indépendante de l'efficacité de ses opérations prévues par la loi en ce qu'elles ont trait au traitement des affaires, allant de la demande initiale au règlement final. L'évaluateur s'est penché sur les politiques, les procédures, les systèmes et les ressources humaines dont se sert la Commission pour mener les activités prescrites par son mandat. Tel que prévu, l'évaluation a confirmé la lourde charge de travail et l'arriéré provoqué par l'augmentation du nombre d'affaires, de même que les pressions exercées sur les ressources de la Commission, qui s'efforcent d'y faire face. L'évaluateur a recensé des occasions d'amélioration relatives aux structures organisationnelles, à la documentation des procédures et à la formation. Les résultats seront invoqués à l'appui d'une demande de hausse des niveaux de référence de la Commission qui lui permettrait de remplir son mandat légal.

Au cours de l'exercice écoulé, la Commission s'est dotée de politiques et de directives administratives portant sur diverses questions, dont les contrats, les emplois d'une durée déterminée et les communications. De plus, elle a révisé son instrument de délégation de pouvoirs financiers et certaines de ses politiques et directives financières.

Dans le cadre des efforts continus qu'elle déploie en vue de donner aux Canadiennes et aux Canadiens un accès assez facile aux renseignements et aux services qu'elle offre, la Commission continue de mettre à jour le contenu et la structure de son site Web, en tenant compte des exigences de présentation de l'Initiative du Gouvernement en direct. Les répondants au dernier sondage sur la satisfaction de la clientèle ont reconnu les améliorations apportées au moteur de recherche du site Web de la Commission.

Mise en œuvre et application de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*)

Immédiatement après l'adoption de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (*LMFP*) en novembre 2003, la Commission a préparé et lancé la mise en œuvre d'un plan de transition de 12 mois expliquant les activités essentielles, les risques, les échéances, les mesures du rendement et les responsabilités associés à la transition au nouveau cadre législatif. Au chapitre 3 (« La modernisation de la gestion des ressources humaines - La gestion des réformes ») de son rapport intitulé *Le Point 2005*

(http://www.oag-bvg.gc.ca/domino/rapports.nsf/html/20050203cf.html), le Bureau du vérificateur général signale les progrès réalisés par la Commission relativement à son nouveau mandat, les cadres de planification, de gestion de projet et de contrôle qu'elle a instaurés, de même que les mécanismes de consultation tant de l'employeur que des agents négociateurs qu'elle a institués en vue de garantir qu'elle sera à même de satisfaire aux exigences de la nouvelle *LRTFP*. Par ailleurs, le rapport a soulevé des inquiétudes concernant le retard mis à accorder à la Commission le financement par reconduction nécessaire à la mise en œuvre des dispositions de la Loi et à mettre sur pied un conseil consultatif chargé d'adresser des avis au président sur la recherche et l'analyse en matière de rémunération.

Nouveau Règlement de la Commission

La Commission devait, prioritairement, élaborer et mettre en œuvre le cadre de réglementation nécessaire à l'administration du nouveau cadre législatif dès que la nouvelle *LRTFP* entrerait en vigueur. Elle devait donc réviser à fond sa réglementation actuelle pour tenir compte de ce qui suit :

- la procédure applicable aux demandes d'exclusion de postes de direction ou de confiance;
- la confidentialité des preuves d'adhésion;
- les procédures concernant les nouvelles dispositions régissant les plaintes, y compris les plaintes concernant les votes de grève;
- la procédure relative au régime des services essentiels;
- la procédure relative aux griefs collectifs et aux griefs de principe, notamment la forme du consentement à prendre part à un grief collectif;
- la manière et le moment opportun de donner des avis, y compris l'avis concernant les questions de droits de la personne donné à la Commission canadienne des droits de la personne.

La Commission a produit un document de travail au début de 2004-2005 qu'elle a utilisé pendant le processus de consultation avec des représentants des unités de négociation et le Secrétariat du Conseil du Trésor et qui a fondé l'ébauche d'un nouveau règlement. Plutôt que d'être publiés par anticipation dans la partie I de *La Gazette du Canada*, des projets de règlement provenant de Justice Canada ont été distribués à tous les clients (employeurs et agents négociateurs) en octobre et présentés sur le site Web de la Commission en vue du recueil de commentaires. Le nouveau *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique* était prêt à être soumis à l'approbation de la nouvelle Commission le jour de l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*.

Nouveau cadre opérationnel

En raison des changements apportés à son cadre législatif, la Commission a entrepris la conception, le remodelage et la description documentaire des processus se rapportant au calendrier des audiences, à la reproduction et à la communication de documents, de même que la procédure de traitement des plaintes, la conception de formulaires à utiliser par les clients conformément aux exigences du nouveau Règlement, et la préparation et

la rédaction de notes de pratique destinées aux principaux intéressés et traitant de questions tels la présentation de plaintes, les griefs individuels et collectifs et les griefs de principe. La Commission a organisé des séances de formation approfondie au processus du nouveau régime et aux changements opérationnels qui en découlent à l'intention du personnel du greffe. Les activités précitées visaient à établir un processus plus rationnel bien compris par les principales parties intéressées et les employés de la Commission et qui prend en compte les responsabilités supplémentaires de celle-ci concernant la réception et le traitement des griefs touchant aux droits de la personne.

Le Système de gestion des cas a été adapté à une nouvelle série d'affaires. La Commission a bénéficié d'un financement supplémentaire, quoique temporaire, en 2004-2005, qui lui a permis d'augmenter le personnel de la Division des opérations du greffe et de répondre à l'augmentation du nombre de cas directement causée par la mise en œuvre du nouveau régime. La Commission a fort à faire pour assurer le financement permanent des activités susmentionnées.

Nouvelle structure de gouvernance de la Commission

La nouvelle *LRTFP* prévoit une nouvelle structure de la Commission composée d'un président, d'un maximum de trois vice-présidents et d'autres membres que le gouverneur en conseil est susceptible de nommer, tandis que l'ancienne loi prévoyait un vice-président et trois présidents suppléants. La structure révisée tient compte des trois activités principales qui formeront le mandat de la nouvelle CRTFP, à savoir l'arbitrage de griefs, la médiation et l'analyse et la recherche en matière de rémunération. En vue de mettre en œuvre le nouveau mandat, le président a décidé de déléguer la responsabilité de chacune des trois principales activités à un vice-président et de permettre, ce faisant, des interventions stratégiques de la nouvelle CRTFP. La délégation aura lieu après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

Services étoffés de médiation et programme de formation en règlement des conflits

Ces dernières années, la Commission a fait une large place à des formules innovatrices de règlement des conflits en milieu de travail, en remplacement du processus plus officiel et classique de détermination des droits. Cette approche préventive de conciliation et de médiation est désormais mieux acceptée en tant que moyen d'éviter les affrontements. La *LMFP* reconnaît la médiation et le règlement des conflits à titre de parties intégrantes du mandat de la nouvelle Commission et de pierre angulaire de la modernisation des relations de travail. La Commission a décidé de l'ampleur de ses services de médiation et de sa formation en règlement des conflits à la suite de la consultation de clients et de discussions tenues à la séance annuelle de planification stratégique. À cette occasion, il a été proposé que la Commission participe davantage aux secteurs des interventions stratégiques et de la médiation préventive. De plus, il a été recommandé que le programme de formation au règlement des conflits englobe les droits de la personne, la négociation collective, la rédaction d'ébauches d'ententes de médiation et le rôle et les responsabilités des personnes qui accompagnent les employés et les gestionnaires aux séances de médiation.

Nouvelle capacité de recherche et d'analyse en matière de rémunération

La *LMFP* prévoit la création d'une fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération à la CRTFP. La nouvelle fonction consistera à effectuer des recherches sur la rémunération du marché, à dépouiller et à analyser les données ainsi recueillies et à communiquer aux parties intéressées et au public l'information découlant de la démarche. Les parties à la négociation collective en feront usage, et elle sera offerte à des organismes publics et au secteur privé. Peu de progrès ont été réalisés en 2004-2005 en vue de faire passer la fonction du stade conceptuel au stade opérationnel à cause du retard qu'ont accusé le financement de sa mise en œuvre et l'établissement d'un conseil consultatif chargé d'adresser des avis au président sur la recherche et l'analyse en matière de rémunération. Toutefois, la Commission a amorcé des discussions sur la question avec des représentants des agents négociateurs et des employeurs grâce à sa participation au Comité consultatif mixte sur la rémunération du Conseil national mixte. Le directeur chargé d'établir et de gérer la nouvelle fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération a occupé son poste en mars 2005 au terme d'un processus de dotation qui a duré plus d'un an, surtout à cause de la suspension du concours par suite de l'annonce d'un plafond temporaire sur les dépenses salariales et du niveau incertain de financement à attribuer à la Commission à l'appui des initiatives prévues par la *LMFP*.

Nouvelles commissions de l'intérêt public

La nouvelle *LRTFP* prévoit un nouveau processus de conciliation et remplace les bureaux de conciliation et les commissaires-conciliateurs par des commissions de l'intérêt public (CIP). Les CIP seront des organismes temporaires auxquelles siégeront une ou trois personnes nommées par le ministre et dont le rôle sera d'aider les parties à résoudre des différends et de recommander des règlements. En prévision de l'établissement des CIP, la Commission a invité les parties, en 2004-2005, à convenir de spécialistes des relations de travail susceptibles d'assumer à eux seuls les fonctions d'une CIP ou de présider une CIP.

Activités de rayonnement, de consultation, de formation et d'éducation

À mesure que la Commission franchit les différentes étapes menant au nouveau cadre législatif, elle doit faire en sorte que les parties et le public en général comprennent bien le nouveau régime des relations de travail et le mandat élargi de la CRTFP. En 2004-2005, la Commission a conçu et mis en œuvre une stratégie de communications visant à augmenter sa visibilité et à la faire connaître. Elle a conçu une trousse d'information, comportant des fiches d'information, sur les services qu'elle offrira, laquelle sera distribuée largement et dont le contenu sera affiché sur le site de la CRTFP dès que la nouvelle loi entrera en vigueur. D'importants efforts ont été engagés pour développer un site Web de la nouvelle CRTFP, qui non seulement lance une nouvelle image de marque mais met en œuvre une approche moderne de la présentation et de la consultation de l'information de la Commission. Des représentants de la Commission ont fait connaître le nouveau cadre législatif par voie de présentations à diverses tribunes de relations de travail et de gestion. Comme il a été mentionné déjà, la participation des principales parties intéressées à des consultations officielles et à des

discussions informelles avec des représentants de la Commission a été déterminante dans l'établissement du nouveau Règlement et des nouveaux services adaptés aux besoins opérationnels des parties.

Programme de formation à l'intention des commissaires

En vertu du nouveau régime, les commissaires devront rendre des décisions portant sur les droits de la personne, d'où le besoin de concevoir et de mettre sur pied un programme de formation. En 2004-2005, la Commission a recensé des occasions de formation et tenu des séances de formation à l'intention des commissaires, notamment la participation à des audio conférences et des vidéoconférences, ainsi que d'autres séances d'information portant sur l'évolution du droit du travail et des droits de la personne.

Gestion du changement

La nouvelle *LRTFP* modifie sensiblement une organisation qui est relativement stable depuis dix ans. On attend des employés de la Commission qu'ils s'adaptent, notamment, à un nouveau cadre législatif, à de nouvelles politiques et procédures, à une hausse sensible du personnel et à un déménagement possible pour répondre à la hausse prévue, tout en s'acquittant d'un nombre exceptionnellement élevé de cas en vertu du mandat prescrit par l'ancienne *LRTFP*. La Commission a retenu des mécanismes de communication internes afin de faciliter la transition des employés et d'assurer leur engagement et leur participation tout au long du processus et ultérieurement. À titre d'exemple, elle a rédigé et affiché sur le site intranet des rapports d'étape mensuels sur les projets en cours et les défis qu'ils posent. Par ailleurs, des renseignements ont été fournis aux employés et ils ont été encouragés à collaborer avec la direction à l'occasion de réunions mensuelles de l'ensemble de l'effectif de la Commission. Les employés ont également été encouragés à siéger à divers comités et à contribuer directement de cette façon au processus décisionnel. Le retard dans la disponibilité de l'information à tous les paliers de l'organisation a fait qu'il était difficile parfois de répondre aux attentes du personnel.

Nouvelle infrastructure de gestion

La Commission a posé les assises d'un cadre de gestion moderne qui viendra appuyer le mandat de la nouvelle Commission et refléter une vision et une compréhension communes des résultats souhaités. Comme il a été mentionné déjà, la Commission a élaboré et mis en œuvre son plan de transition, et elle en a contrôlé étroitement l'exécution. Parmi les prochaines étapes figurait l'élaboration d'un plan stratégique portant sur la première année d'existence de la nouvelle CRTFP, d'une architecture révisée des activités de programmes qui tient compte du mandat élargi de la nouvelle Commission, de conditions d'emploi qui tiennent compte des avantages négociés au sein de la fonction publique au cours du dernier cycle de négociation collective et d'un plan de dotation. Par ailleurs, la Commission a consacré d'importants efforts à la conception d'un cadre intégré de responsabilisation et de gestion axé sur les résultats (CRGR) qui comprend un profil de risques et un plan de mesure du rendement.

Locaux adéquats

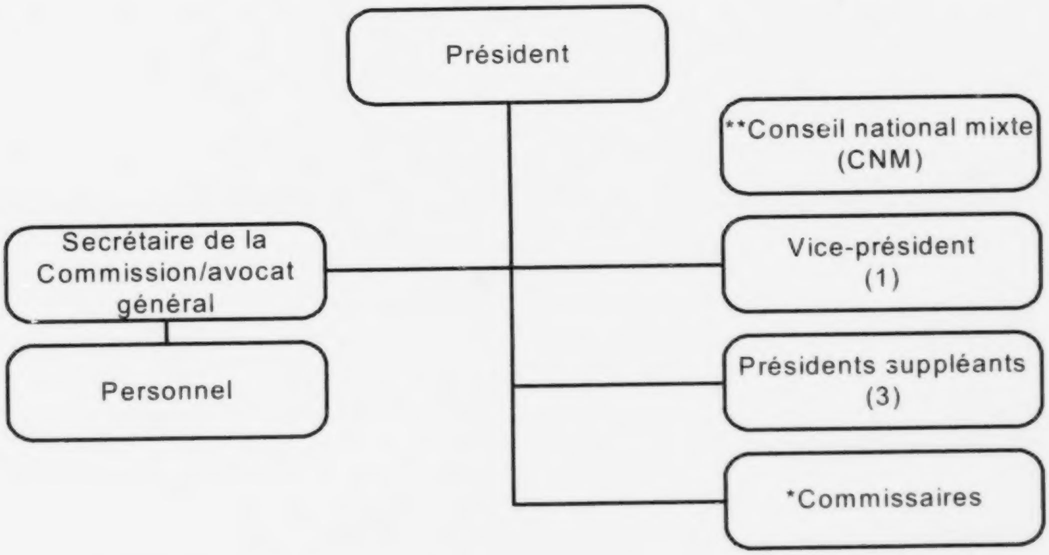
Compte tenu de l'insuffisance des locaux à louer à Ottawa, la recherche de bureaux supplémentaires, qui permettraient à la Commission de faire face à la croissance, est riche en défis. À la suite de négociations avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, la Commission a réussi à dépister des locaux supplémentaires dans l'immeuble qu'elle occupe. De plus, elle a mené à bien des réaménagements qui lui permettront de faire un meilleur usage de la superficie qui lui est allouée.

SECTION III : INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

Information sur l'organisation

Ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique

(CRTFP)



* Le gouverneur en conseil fixe le nombre de commissaires, lesquels sont nommés à plein temps ou à temps partiel

** La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte

La Commission rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre autre qu'un membre du Conseil du Trésor, que le gouverneur en conseil peut désigner. La Loi prévoit qu'il incombe à la ministre du Patrimoine canadien, la ministre désignée, de déposer le rapport annuel de la Commission au Parlement et de signer les documents en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. C'est aussi elle qui assure la communication avec le gouverneur en conseil pour les nominations à la Commission.

Tableaux financiers

La présente section résume les résultats financiers de la Commission.

La Commission prévoyait des dépenses de 6,672 millions de dollars dans le Rapport sur les plans et priorités de 2004-2005. Grâce au budget supplémentaire et aux rajustements ultérieurs accordés par le Secrétariat du Conseil du Trésor, elle a touché la somme supplémentaire de 3,049 millions de dollars, ce qui représente des autorités totalisant 9,721 millions de dollars. Parmi les postes plus importants du budget supplémentaire figuraient les suivants :

- 1,862 million de dollars au financement de la transition rendue nécessaire par l'entrée en vigueur de la *LMFP*;
- 1,069 million de dollars pour alléger les pressions exercées sur la charge de travail à cause des processus de négociation collective et d'arbitrage de griefs;
- 292 000 $ en reports du budget de fonctionnement de 2003-2004;
- 211 476 $ en diminutions attribuables au rajustement des autorités en fin d'exercice (régimes d'avantages sociaux des employés);
- 37 000 $ pour compenser l'effet des conventions collectives.

Fait à noter, les autorités totales de la Commission comprennent 1,107 million de dollars au titre des activités du Conseil national mixte.

La Commission n'a pas dépensé l'ensemble des fonds alloués dans le budget de 2004-2005, surtout à cause du retard mis à lui verser le financement nécessaire aux activités par la *LMFP*, du plafond temporaire imposé aux dépenses salariales, qui a retardé la dotation, et de l'incertitude concernant les activités particulières se rapportant à l'entrée en vigueur de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

Les tableaux que comprend la présente section comparent des sommes figurant sous quatre rubriques : budget principal, dépenses prévues, autorités totales et dépenses réelles. « Budget principal » désigne le montant prévu au budget principal des dépenses de 2004-2005 du gouvernement du Canada. « Dépenses prévues » s'entend du montant mentionné dans le Rapport sur les plans et priorités de 2004-2005 de la Commission et représente les montants prévus au début de l'exercice. « Autorités totales » englobe les montants prévus au budget principal, au budget supplémentaire et aux autres budgets, approuvés par le Parlement. « Dépenses réelles » désigne les dépenses engagées en réalité.

Les tableaux financiers suivants concernent l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique :

1. Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles
2. Crédits votés et législatifs
3. Coût net de l'organisme

Tableau financier 1 - Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (en milliers de dollars)

Ce tableau compare les données du budget principal des dépenses, les dépenses prévues, le total des autorités et les dépenses réelles du plus récent exercice terminé, de même que les dépenses réelles des deux exercices précédents.

	2002-2003 Dépenses réelles	2003-2004 Dépenses réelles	2004 - 2005			
			Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorités	Dépenses réelles
CRTFP	6,542.0	7,406.5	6,355.0	6,672.0	9,720.6	8,956.9
Moins : revenus non disponibles	0.8	2.2	-	-	-	-
Plus : coût des services reçus gratuitement	1,801.8	1,868.8	1,858.0	1,858.0	2,110.1	2,110.1
Coût net de la Commission	**8,343.0**	**9,273.1**	**8,213.0**	**8,530.0**	**11,830.7**	**11,067.0**
Équivalents temps plein	**53**	**57**	**60**	**60**	**67**	**65**

Nota : Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Tableau financier 2 – Crédits votés et législatifs (en milliers de dollars)

Le présent tableau explique la façon dont le Parlement crédite des ressources à la Commission, y compris les crédits votés et les autorités législatives.

Crédit voté ou législatif		2004-2005			
		Budget principal	Dépenses prévues	Autorités totales	Dépenses réelles
105	Dépenses de fonctionnement	5 523,0	5 840,0	8 877,7	8 114,4
(S)	Contribution au régime d'avantages sociaux des employés	832,0	832,0	842,6	842,6
(S)	Biens excédentaires de l'État	-	-	0,4	-
	Total de la Commission	**6 355,0**	**6 672,0**	**9 720,6**	**8 956,9**

Nota : Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Tableau financier 1 - Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (en milliers de dollars)

Ce tableau compare les données du budget principal des dépenses, les dépenses prévues, le total des autorités et les dépenses réelles du plus récent exercice terminé, de même que les dépenses réelles des deux exercices précédents.

	2002-2003 Dépenses réelles	2003-2004 Dépenses réelles	2004 - 2005			
			Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorités	Dépenses réelles
CRTFP	6,542.0	7,406.5	6,355.0	6,672.0	9,720.6	8,956.9
Moins : revenus non disponibles	0.8	2.2		-	-	-
Plus : coût des services reçus gratuitement	1,801.8	1,868.8	1,858.0	1,858.0	2,110.1	2,110.1
Coût net de la Commission	**8,343.0**	**9,273.1**	**8,213.0**	**8,530.0**	**11,830.7**	**11,067.0**
Équivalents temps plein	53	57	60	60	67	65

Nota : Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Tableau financier 2 – Crédits votés et législatifs (en milliers de dollars)

Le présent tableau explique la façon dont le Parlement crédite des ressources à la Commission, y compris les crédits votés et les autorités législatives.

Crédit voté ou législatif		2004-2005			
		Budget principal	Dépenses prévues	Autorités totales	Dépenses réelles
105	Dépenses de fonctionnement	5 523.0	5 840.0	8 877.7	8 114.4
(S)	Contribution au régime d'avantages sociaux des employés	832.0	832.0	842.6	842.6
(S)	Biens excédentaires de l'État	-	-	0.4	-
	Total de la Commission	**6 355.0**	**6 672.0**	**9 720.6**	**8 956.9**

Nota   Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Tableau financier 3 - Coût net de l'organisme (en milliers de dollars)

Le tableau qui suit illustre le coût net de la Commission, y compris celui des services fournis sans frais par d'autres ministères.

	2004–2005
Total des dépenses réelles	8 956,9
Plus : Services reçus gratuitement	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	1 551,0
Contributions correspondant à la part de l'employeur des cotisations d'assurance du personnel et aux dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	386,7
Salaires et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	172,3
Coût net de la Commission en 2004–2005	**11 067,0**

Nota : Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

POLITIQUES EN MATIÈRE DE VOYAGES

L'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique respectait la Directive sur les voyages d'affaires, taux et indemnités du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) et les *Autorisations spéciales de voyage* du SCT, avec des restrictions au montant des remboursements admissibles pour les repas et le logement des personnes nommées par le gouverneur en conseil.

ANNEXE A : AFFAIRES DE GRIEFS À L'ARBITRAGE

	2004-2005	2003-2004	2002-2003
Nouvelles affaires	1 968	1 910	844
Affaires reportées des exercices précédents*	2 295	1 181	1 090
Total des affaires	4 263	**3 091**	**1 934**
Affaires tranchées au cours de l'exercice	692	796	753
Affaires reportées au prochain exercice*	**3 571**	**2 295**	**1 181**

Nota :

* Les affaires peuvent être reportées pour diverses raisons : la cause peut avoir été instruite sans que la décision ait été rendue à la fin de l'exercice, ou encore l'affaire peut figurer au rôle des audiences ou être en suspens à la demande des parties en attendant l'issue de discussions ou d'autres affaires dont la Commission ou une autre instance est saisie.

ANNEXE B : AFFAIRES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

	2004-2005	2003-2004	2002-2003
Conciliation : Article 53 de l'ancienne *LRTFP*			
Nouvelles affaires	11	15	6
Affaires reportées des exercices précédents	5	4	4
Total des affaires	**16**	**19**	**10**
Affaires réglées à la conciliation	1	2	4
Affaires non réglées à la conciliation	12	12	2
Affaires reportées à l'exercice suivant	**3**	**5**	**4**
Bureaux de conciliation : Article 76 de l'ancienne *LRTFP*			
Nouvelles affaires	7	4	3
Affaires reportées des exercices précédents	2	2	3
Total des affaires	**9**	**6**	**6**
Rapports de conciliation produits	6	1	4
Affaires réglées devant le bureau de conciliation	1	3	0
Affaires reportées à l'exercice suivant	**2**	**2**	**2**
Conseiller spécial : Paragraphe 20(4) de l'ancienne *LRTFP*			
Nouvelles affaires	5	2	2
Affaires reportées des exercices précédents	2	1	1
Affaires réglées	3	1	2
Affaires reportées à l'exercice suivant	**4**	**2**	**1**

ANNEXE B : AFFAIRES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE (suite)

	2004-2005	2003-2004	2002-2003
Arbitrage : Article 64 de l'ancienne *LRTFP*			
Nouvelles affaires	12	6	5
Affaires reportées des exercices précédents	5	2	1
Total des affaires	**17**	**8**	**6**
Affaires réglées	9	2	1
Affaires réglées avant l'arbitrage	0	1	2
Demandes d'arbitrage refusées	0	0	1
Affaires retirées	0	0	0
Affaires reportées à l'exercice suivant	**8**	**5**	**2**

ANNEXE C : CONFORMITÉ AUX NORMES

ACTIVITÉ	NORME DE RENDEMENT	TAUX DE CONFORMITÉ
Accusés de réception	Les accusés de réception sont envoyés à la clientèle dans les deux jours ouvrables suivant la date de réception de l'affaire à la Commission.	Des 1 968 nouvelles affaires traitées par la Commission, 0,78 % répondait à la norme, et des accusés de réception ont été envoyés à l'expéditeur dans les cinq jours ouvrables suivant la réception des affaires dans 2,44 % des cas. Fait à noter, certaines des autres affaires étaient des dossiers collectifs ou incomplets, dont le traitement nécessite plus de temps.
Mise au rôle d'affaires autres que de licenciement	Les affaires doivent être mises au rôle de la médiation ou de l'arbitrage dans les 5 mois de la date de réception.	59,22 % des affaires ont été mises au rôle dans les 5 mois suivant la date de réception. 78,64 % l'ont été dans les 6 mois. Il reste à mettre au rôle 1 698 affaires. Certaines affaires sont demeurées en suspens à la demande des parties ou ont excédé l'échéance à la demande des parties, en raison de leur manque de ressources.
Mise au rôle d'affaires de licenciement	Les affaires de licenciement doivent être mises au rôle de la médiation ou de l'arbitrage dans les 4 mois qui suivent la date de réception.	Des 60 affaires de licenciement dont la Commission a été saisie en 2004-2005, 71,84 % étaient conformes à la norme et 82,52 % ont été mises au rôle dans les 5 mois. Les autres sont demeurées en suspens ou ont été retardées à la demande de l'une des parties.
Avis d'audience	La clientèle doit recevoir l'avis d'audience au moins 30 jours avant la date de l'audience, sauf en cas d'urgence, où les avis doivent être envoyés immédiatement.	91,05 % des avis d'audience ont été délivrés conformément à la norme. 91,41 % ont été délivrés au moins 25 jours avant l'audience.
Réalisation des décisions au fond	Les décisions doivent être rédigées par les commissaires dans les 2 mois qui suivent l'audience ou la fin de tout processus.	Des 189 décisions rendues, 39,13 % étaient conformes à la norme. 51,55 % ont été rendues dans les 4 mois de l'audience. Au cours de l'exercice, une commissaire a pris sa retraite et n'a pas été remplacée. Le nombre de décisions a augmenté depuis le dernier exercice.
Prononcé des décisions de la Commission	Les décisions de la Commission doivent être envoyées aux parties au plus tard 24 heures après leur signature par le commissaire.	Des 189 décisions rendues par les commissaires, 99,37 % étaient conformes à la norme.
Disponibilité des décisions au public	Les décisions doivent être communiquées au public sur le site Web de la Commission le troisième jour après leur envoi aux parties.	96 % des décisions rendues respectaient la norme.

ANNEXE D : SYNTHÈSE DES DEMANDES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE DES DÉCISIONS

Du 1er avril 2000 au 31 mars 2005

	Décisions rendues[1]	Nombre de demandes	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes retirées[2]	Demandes en instance[3]	Appels de demandes en instance[4]
ANNÉE 1 (Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001)	127	12	4	4	4	0	0
ANNÉE 2 (Du 1er avril 2001 au 31 mars 2002)	132	13	10	1	2	0	1
ANNÉE 3 (Du 1er avril 2002 au 31 mars 2003)	101	10	4	3	1	2	0
ANNÉE 4 (Du 1er avril 2003 au 31 mars 2004)	108	14	4	2	4	4	0
ANNÉE 5 (Du 1er avril 2004 au 31 mars 2005)	189	19	4	2	2	11	0
TOTAL	**657**	**68**	**26**	**12**	**13**	**17**	**1**

1 Les décisions rendues ne comprennent pas les affaires réglées ou retirées, ni celles qui ont été soumises à l'arbitrage accéléré.

2 Demandes originales compte non tenu des appels retirés.

3 Demandes pour lesquelles la Cour fédérale ne s'est pas encore prononcée, compte non tenu des appels en instance devant la Cour fédérale ou la Cour suprême du Canada.

4 Les résultats des appels tranchés sont intégrés à la statistique au tableau.

Nota : Les chiffres des quatre derniers exercices ne sont pas définitifs, puisque le système judiciaire n'a pas encore filtré toutes les demandes de contrôle judiciaire déposées au cours des ces années.

ANNEXE E : DÉCISIONS IMPORTANTES

Par suite de l'abrogation de l'ancienne *LRTFP* et, par conséquent, de l'obligation de la Commission de présenter un rapport annuel de 2004-2005, elle a choisi plutôt de présenter les points saillants des décisions qu'elle a rendues et qu'ont rendu des arbitres de griefs en 2004-2005.

DÉCISIONS RENDUES PAR LA COMMISSION

Versement de cotisations syndicales

Dans l'affaire *Association professionnelle des agents du service extérieur c. Conseil du Trésor*, 2004 CRTFP 124, la Commission a été appelée à trancher la question de savoir à quel agent négociateur des cotisations syndicales devaient être versées dans le cas d'employés en détachement provenant d'une autre unité de négociation. L'employeur a pourvu des postes de FS au moyen d'ententes de détachement. Il a versé des cotisations syndicales à l'agent négociateur au titre des employés qui occupaient des postes de FS par intérim seulement si le taux de rémunération maximal de leur poste d'attache était inférieur à celui des postes de FS auxquels ils étaient affectés. Cependant, l'employeur n'a pas versé de cotisations syndicales à l'agent négociateur là où le taux de rémunération maximal du poste d'attache de l'employé était supérieur à celui du poste de FS auquel il était affecté. L'agent négociateur a soutenu avoir droit aux cotisations syndicales de tous les employés en détachement et affectés à des postes de FS, car ils s'acquittaient sans exception des fonctions de tels postes. L'employeur a répondu que les employés dont le taux salarial maximal du poste d'attache était supérieur à celui du poste de FS continuaient d'être représentés par l'agent négociateur responsable du groupe professionnel auquel appartenaient les postes d'attache. La Commission a conclu qu'un détachement n'était pas une nomination. De plus, elle a conclu que la convention collective ne soumettait pas le droit de l'agent négociateur à des cotisations syndicales au taux de rémunération du poste d'attache d'un employé en détachement. De plus, la Commission a reconnu le droit de l'agent négociateur aux cotisations syndicales d'employés qui occupaient des postes de FS en détachement, sauf dans le cas du groupe FS des agents du service extérieur permutants contractuels qui occupaient des postes de FS à l'extérieur du Canada. La Commission a donné instruction aux parties de décider conjointement de la somme des cotisations syndicales dues à l'agent négociateur. La Commission est demeurée saisie de l'affaire au cas où l'une ou l'autre des parties demanderait son intervention ultérieure. Le renvoi a été accueilli en partie.

Plainte en vertu du Code canadien du travail

Dans l'affaire *King et Waugh c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2005 CRTFP 3, la Commission a été saisie d'une plainte en vertu de l'article 147 du *Code canadien du travail* (*CCT*). Le plaignant King a reçu un document énumérant les incidents considérés comme des dangers de mort signalés par des agents des douanes sur

une période de 25 ans. L'employeur a ordonné à tous ceux qui ont reçu le document de le détruire. Il a déclaré craindre que le document ne contienne des renseignements dont la communication est interdite par la *Loi sur les douanes*. Le plaignant Waugh avait reçu un document intitulé « Rapport sommaire d'incident critique d'un agent des douanes du Canada » et l'avait déposé à une réunion du Comité de santé et de sécurité au travail (Comité de SST). L'employeur a déclaré que ce document ne semblait pas contenir des renseignements dont la communication est interdite par la *Loi sur les douanes*, mais il en a quand même ordonné la destruction puisqu'il était virtuellement identique à l'autre document. M. King a demandé qu'on lui fournisse une copie approuvée du document original qui lui avait été présenté et l'employeur a refusé. M. King a assisté à une réunion du Comité de SST et a distribué un document intitulé « Rapport sommaire d'incident critique ». Comme le contenu de ce document était identique au précédent document, l'employeur a ordonné qu'il soit détruit lui aussi. Les plaignants ont demandé en quoi le document enfreignait la *Loi sur les douanes* sans obtenir de réponse. Ils n'ont pas détruit le document et ont écopé de suspensions. Après la dernière suspension, ils ont détruit le document. À l'audience, l'employeur a témoigné qu'il craignait que le document ne serve à promouvoir la cause des inspecteurs des douanes désireux d'être équipés d'armes à feu et d'obtenir la parité salariale avec les policiers. La Commission a jugé que les questions figurant dans le document étaient liées à la santé et à la sécurité. Les plaignants avaient le droit de soulever ces questions au Comité de SST. L'ordre de détruire le document portait atteinte au droit des plaignants de représenter les employés aux réunions du Comité de SST. C'était une infraction à l'article 8 de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Les plaignants agissaient à titre de représentants en matière de santé et de sécurité, conformément à la partie II du *CCT*. Leur suspension était interdite par l'article 147 du *CCT*. La Commission a fait droit aux plaintes et a ordonné à l'employeur de dédommager intégralement les plaignants pour leurs suspensions.

<u>Inadmissibilité à l'arbitrage</u>

Dans l'affaire *Melnichouk c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2004 CRTFP 181, la Commission a été appelée à trancher la question de savoir si l'existence d'un autre recours de réparation empêchait le plaignant de déposer un grief aux termes de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*). Le plaignant s'était porté candidat sans succès à un concours organisé par l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). Il a présenté une déclaration de plainte, conformément à la Politique sur le recours en dotation de l'ACIA. La plainte n'a pas été acceptée. Le plaignant a déposé un grief contestant le refus de l'employeur d'entendre sa plainte. L'employeur a refusé de répondre à son grief en déclarant qu'il existait un autre recours administratif de réparation. Il s'agissait essentiellement de déterminer si la Politique sur le recours en dotation de l'ACIA constituait un recours administratif de réparation sous le régime d'une loi fédérale conformément à l'article 91 de l'ancienne *LRTFP*. La Commission a jugé que, même si la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments* donne à l'Agence le pouvoir de nomination, elle ne contient aucune disposition législative expresse l'autorisant à établir un mécanisme de recours en matière de dotation, contrairement à la *Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du*

Canada. Compte tenu de l'importance fondamentale du droit statutaire de présenter un grief et de la raison d'être de l'ancienne *LRTFP*, une disposition aussi explicite s'imposait. La Commission a donc conclu que la Politique sur le recours en dotation de l'ACIA ne constituait pas un recours administratif de réparation sous le régime d'une loi fédérale, au sens de l'article 91 de l'ancienne *LRTFP*. Elle a ordonné à l'employeur d'entendre le grief. La plainte a été accueillie.

<u>*Négociation collective*</u>

Dans l'affaire *Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel)*, 2004 CRTFP 71, les parties étaient en négociation. La plainte portait sur deux questions. Premièrement, l'agent négociateur se plaignait que l'employeur avait communiqué directement avec certains employés au sujet des négociations afin de l'embarrasser et de nuire à sa capacité de représenter ses membres. Il prétendait également que l'employeur usait de menaces et de représailles et d'abus de droit envers les employés, plus particulièrement relativement aux membres des équipes d'urgence. À la table de négociation, l'agent négociateur a clairement fait savoir que la bonification du régime de pension serait une question importante. L'employeur a soutenu que l'amélioration du régime de pension n'était pas une question négociable à la table de négociation. Grâce à sa persévérance, un membre de l'unité de négociation a obtenu du Conseil du Trésor un avis confirmant que la question n'était pas négociable à la table. Il a distribué cet avis à plusieurs autres membres de l'unité de négociation. L'agent négociateur a déclaré que l'employeur avait menacé de prendre des mesures disciplinaires contre les fonctionnaires se servant du courriel pour émettre des commentaires en faveur du syndicat, sans pour autant se soucier des fonctionnaires utilisant le courrier électronique pour contester la position du syndicat. Chaque pénitencier a une équipe d'intervention d'urgence pour intervenir auprès de détenus récalcitrants, en cas d'incendie ou pour la formation sur l'utilisation des armes et autres instruments de défense. Chaque équipe est composée de volontaires. Pendant les négociations et en réponse à une demande de l'agent négociateur, 90 % des membres de ces équipes ont démissionné. L'employeur a expliqué aux fonctionnaires de l'unité de négociation que s'il devenait nécessaire de réunir une équipe d'urgence, il ordonnerait à d'anciens membres de l'équipe d'intervenir et, en cas de refus répétés, les fonctionnaires visés seraient passibles de mesures disciplinaires et même de renvoi. La Commission a conclu que, en ce qui avait trait à l'échange de courriels avec le fonctionnaire de l'unité de négociation, la direction n'avait pas eu l'intention de s'ingérer dans les affaires de l'agent négociateur. Comme le fonctionnaire en question était un cotisant du régime de pension, il était normal de répondre directement à ce « client » du régime de pension, sans nécessairement avoir l'intention de s'ingérer dans les affaires syndicales. De plus, une fois que l'employeur avait été informé de la situation, il avait pris les mesures nécessaires pour s'assurer qu'une telle situation ne se reproduirait plus en cours de négociations. Pour ce qui concerne l'utilisation du courrier électronique de l'employeur, rien dans la preuve n'indiquait que l'employeur avait traité différemment les fonctionnaires qui étaient en faveur du syndicat de ceux qui étaient contre. Pour ce qui est du recours aux anciens membres des équipes d'intervention d'urgence pour maîtriser des détenus récalcitrants ou des incendies, la Commission a conclu que les motifs de

sécurité interne et d'urgence justifiaient le geste posé par l'employeur. Cependant, ces critères ne s'appliquaient pas dans le cas des cours du maniement des armes, et d'anciens instructeurs ne pouvaient pas être tenus de donner ces cours; l'employeur aurait plutôt dû se tourner vers d'autres solutions, en trouvant, par exemple, des instructeurs dans la région ou à l'extérieur. L'employeur avait le droit de demander aux fonctionnaires de participer à des cours, mais pas de les menacer de mesures disciplinaires s'ils répondaient à la demande de leur syndicat. Cela serait assimilable à de l'ingérence dans les affaires du syndicat. La plainte a été accueillie en partie.

Dans une autre affaire intéressant le Service correctionnel du Canada, *Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN c. Conseil du Trésor*, 2004 CRTFP 38, l'agent négociateur a allégué que l'employeur avait enfreint l'article 52 de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*) lorsqu'il avait modifié la durée de travail des fonctionnaires dans quatre établissements correctionnels de la région de l'Atlantique de sorte que ceux-ci ne soient plus rémunérés pour leur pause-repas d'une demi-heure. Le changement s'est produit à la suite de la signification par l'agent négociateur d'un avis de négocier collectivement. La preuve démontrait que depuis plus de 18 ans, les fonctionnaires de ces établissements avaient droit à une pause-repas payée. La question qui devait être tranchée était celle de savoir si la modification de l'horaire de travail des employés équivalait à la modification d'une condition de travail au sens de l'article 52 de l'ancienne *LRTFP*. La Commission a statué que si l'employeur avait le droit de modifier les horaires de travail avant le dépôt de l'avis de négocier, ce droit existait encore après. Elle a conclu que le requérant ne s'était pas déchargé de son fardeau de la preuve. La Commission a aussi statué que la préclusion ne s'appliquait pas en l'espèce compte tenu du fait qu'elle irait à l'encontre des principes auxquels a souscrit la Cour d'appel fédéral dans l'affaire *Burchill (infra)* et qu'il n'y avait pas eu de préjudice subi par l'agent négociateur. La demande a été rejetée.

<u>Droits du successeur</u>

Dans l'affaire *Rostrust Investments Inc. c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4266-05, Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2005 CRTFP 1, la requérante, propriétaire d'un complexe de bureaux, offrait des services de gestion et d'entretien à l'intention des fonctionnaires travaillant dans le complexe jusqu'à ce que le locataire, TPSGC, l'informe qu'il prendrait ces services en charge. Pour fournir les services aux locataires du complexe, la requérante employait diverses personnes, dont un groupe de syndiqués représentés pour les fins de la négociation collective par le SCFP. Ces syndiqués étaient visés par un certificat d'accréditation délivré en vertu de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario* (*LRTO*). TPSGC les avait invités à poser leur candidature pour un emploi continu à son effectif. Plusieurs de ces employés ont été embauchés, en application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (*LEFP*), pour qu'ils s'acquittent des mêmes fonctions ou de fonctions analogues. Le SCFP avait présenté un grief contre Rostrust Investments Inc., en invoquant la convention collective qu'il avait conclue avec cette dernière. Dans son grief, il lui donnait avis et réclamait des

indemnités de départ et de cessation d'emploi. Une date d'audience a été fixée pour que l'affaire soit entendue par un arbitre nommé en vertu de la *LRTO*. L'audience a été reportée jusqu'à ce que la demande présentée à la Commission ait été tranchée. L'arbitre a conclu que la prise en charge des services d'entretien ne constituait pas un transfert de compétence au sens de l'ancienne *LRTFP*. Les employés n'étaient pas des fonctionnaires du Conseil du Trésor avant qu'ils ne soient nommés en vertu de la *LEFP*. La Commission n'avait pas compétence pour substituer TPSGC à la requérante en tant qu'employeur assujetti à la convention collective du SCFP, au certificat de la Commission des relations de travail de l'Ontario et au grief, puisque les trois relèvent de la *LRTO*. Elle n'avait pas compétence non plus pour décider si les activités d'entretien étaient une « entreprise fédérale », puisque cette compétence appartient au Conseil canadien des relations industrielles. Elle a été incapable de se prévaloir des pouvoirs généraux dont elle était investie par l'article 21 de l'ancienne *LRTFP* pour traiter les questions soulevées dans la demande, puisque la Cour suprême du Canada a statué que l'existence de dispositions analogues dans d'autres lois ne confère pas à la Commission des pouvoirs autonomes de redressement lorsque les pouvoirs spécifiques sont prévus ailleurs à cette fin. Il n'y avait pas de preuve pour étayer l'allégation que la demande avait été présentée de mauvaise foi et dans un but inacceptable. Les employés en question avaient été traités comme des employés de Rostrust Investments Inc. et ils étaient assujettis à une convention collective négociée par le SCFP depuis 1993. L'employeur ne pouvait pas laisser s'écouler tout ce temps avant de soulever une question au coeur même de la relation entre le syndicat et la direction. La requérante n'avait pas qualité pour présenter une demande fondée sur l'article 41 de l'ancienne *LRTFP*. Elle n'avait pas qualité non plus pour présenter une demande fondée sur l'article 49 de l'ancienne *LRTFP*, puisqu'il n'y avait eu ni fusion, ni regroupement, ni transfert de compétence. L'ancienne *LRTFP* ne contient aucune disposition sur les droits du successeur lorsqu'une activité de compétence provinciale passe sous son régime. Il n'y avait pas non plus d'entente ou d'accord entre les agents négociateurs, de sorte que la Commission n'avait pas compétence aux termes de l'article 49. La demande a été rejetée.

Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2004 CRTFP 155, le transfert de certains secteurs d'un employeur distinct au noyau de la fonction publique a soulevé d'importantes questions juridiques. L'agent négociateur alléguait que l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA), un employeur distinct pour l'application de l'ancienne *LRTFP*, avait l'obligation de le consulter avant que certains de ses employés ne soient mutés à un organisme récemment créé, l'Agence des services frontaliers du Canada, mentionné à la partie I de l'annexe I de l'ancienne *LRTFP*. Le transfert des activités des programmes s'est fait au moyen d'un décret de la gouverneure générale pris en vertu de la *Loi sur les restructurations et les transferts d'attributions dans l'administration publique* (*LRTAAP*). L'agent négociateur a fait valoir que les dispositions de la Politique sur la transition en matière d'emploi (PTME), qui a été incorporée dans la convention collective, s'appliquaient dans cette situation et imposaient à l'employeur l'obligation de le consulter avant d'effectuer le transfert. La PTME stipule qu'une transition en matière d'emploi se produit « lorsque le président ou la présidente décide que les services d'un ou plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis

au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction de l'Agence ». La Commission a conclu que la situation n'entraînait pas l'application de la PTME, étant donné qu'il n'y avait pas eu de « décision » du président de l'Agence que les services des employés n'étaient plus requis. Le transfert a été effectué en vertu d'un décret de la gouverneure générale, sur recommandation du Premier ministre du Canada. La Commission a aussi conclu que les règlements pris en vertu de l'alinéa 36(1)*b*) de la *LEFP* n'étaient pas invalides, et c'est ce règlement qui rend possible l'application des dispositions de cette loi sur les « transferts en bloc ». Le renvoi a été rejeté.

Scrutin d'accréditation

Dans l'affaire *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Commission canadienne de sûreté nucléaire*, 2004 CRTFP 43, la Commission a été appelée à revoir sa décision antérieure d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation à la suite d'une demande d'accréditation présentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (« l'Institut »), qui souhaitait représenter le personnel de l'employeur. Dans sa décision antérieure (2004 CRTFP 19), la Commission avait déterminé une unité habile à négocier et ordonné la tenue d'un scrutin de représentation à la suite d'une demande d'accréditation présentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. L'Institut avait demandé le réexamen de cette décision aux fins de déposer six cartes d'adhésion supplémentaires qui ne l'avaient pas été au moment de sa demande d'accréditation initiale. La Commission a accepté le dépôt des six cartes supplémentaires. Celles-ci n'étaient pas pertinentes à la demande initiale d'accréditation pour la configuration de l'unité recherchée par l'Institut, laquelle n'incluait pas le secteur où travaillaient les signataires des cartes supplémentaires. La Commission ayant déterminé dans sa décision 2004 CRTFP 19 une unité différente de celle que proposait l'organisation syndicale, ces cartes ne sont devenues pertinentes qu'à ce moment. Elles avaient par ailleurs toutes été signées antérieurement à la date limite. L'ajout de ces cartes faisait en sorte que l'Institut a fait la preuve qu'une majorité de fonctionnaires de l'unité désiraient être représentés par lui. La Commission a infirmé sa première décision, annulé l'ordonnance de scrutin de représentation et accrédité l'Institut à titre d'agent négociateur. La demande a été accueillie.

DÉCISIONS RENDUES PAR DES COMMISSAIRES À TITRE D'ARBITRES DE GRIEFS

Congé de maladie

Dans l'affaire *S. Dubois c. Conseil du Trésor (Agence canadienne de développement international)*, 2004 CRTFP 91, la fonctionnaire s'estimant lésée à son retour du Bénin a fait l'objet d'un diagnostic de trouble d'adaptation avec humeur dépressive. Ses médecins traitants l'ont placée en arrêt de travail pendant une période de neuf mois et demi. Pendant cette période, des tests cliniques ont établi qu'elle était porteuse du bacille de Koch (tuberculose) et un traitement préventif à l'Isoniazide lui a été prescrit. La fonctionnaire s'estimant lésée a connu des effets secondaires à l'Isoniazide et ce traitement a éventuellement été abandonné. L'employeur a demandé à Santé Canada,

comme le prévoient les DSE incorporées dans la convention collective, d'évaluer si l'arrêt de travail de la fonctionnaire s'estimant lésée avait pour cause une maladie qui ne se serait pas produite ou n'est pas endémique au Canada. Les DSE stipulent que, en de telles circonstances, l'absence n'est pas imputée aux crédits de congés acquis par un fonctionnaire. Bien que Santé Canada ait reconnu que la fonctionnaire s'estimant lésée avait été exposée au bacille de Koch par une personne infectée outre-mer, une telle exposition étant improbable au Canada, il a été évalué que l'arrêt de travail n'était pas couvert par les DSE. À la demande de la fonctionnaire s'estimant lésée, cette évaluation a été révisée. Santé Canada a confirmé son évaluation. La fonctionnaire s'estimant lésée a présenté un grief demandant à l'employeur de lui rembourser les crédits de congés annuels et de maladie débités de sa banque de congés à la suite de l'évaluation de Santé Canada. La fonctionnaire s'estimant lésée a allégué que les problèmes de santé pendant sa mission au Bénin l'avaient laissée affaiblie et avaient causé son arrêt de travail. L'employeur a répondu que l'arbitre de grief devait se limiter à examiner comment l'employeur avait appliqué l'évaluation faite par Santé Canada. Il a soutenu que réviser l'évaluation de Santé Canada aurait pour effet de modifier la convention collective. L'arbitre de grief a conclu qu'il avait compétence pour examiner l'interprétation des DSE faite par Santé Canada, car limiter l'examen à l'application qu'a donnée l'employeur à cette interprétation équivaudrait à dénaturer le droit de présenter un grief. L'arbitre de grief a conclu que l'arrêt de travail causé par le trouble d'adaptation avec humeur dépressive dont souffrait la fonctionnaire s'estimant lésée n'était pas couvert par les DSE. Il a cependant conclu que les effets secondaires à l'Isoniazide avaient prolongé cet arrêt de travail de sept semaines, et que cette période ouvrait droit aux avantages stipulés aux DSE. Le grief a été accueilli en partie.

<u>Congé pour s'occuper de la proche famille</u>

Dans l'affaire *M. Dufour et autres c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2004 CRTFP 123, les fonctionnaires s'estimant lésées avaient demandé des congés non payés pour s'occuper de leur proche famille à l'été 2002. Une nouvelle disposition de la convention collective stipulait que ces congés devaient être prévus de manière à assurer « la prestation de services continus ». L'employeur a demandé qu'on lui explique cette expression et s'est fait répondre qu'elle avait le même sens que « sous réserve des nécessités du service ». L'employeur a rejeté les demandes des fonctionnaires s'estimant lésées pour accorder la préséance aux demandes de congé annuel, et il a offert aux intéressées de prendre un congé non payé au printemps ou à l'automne 2002. Toutefois, il les a autorisées à prendre un congé annuel au cours de la période pour laquelle elles avaient demandé un congé non payé. Les fonctionnaires s'estimant lésées ont soutenu que l'employeur aurait pu leur accorder un congé non payé tout en assurant la prestation de services continus. Elles ont ajouté qu'il n'était pas justifié que l'employeur accorde la préséance aux demandes de congé annuel. L'employeur a répondu que l'obligation d'assurer la prestation de services continus est plus rigoureuse que celle de répondre aux nécessités du service et qu'il avait le droit exclusif de décider comment gérer ses opérations. Il a ajouté qu'il devait faire en sorte que les autres membres du personnel puissent prendre des congés annuels au cours de l'été 2002. L'arbitre de grief a jugé qu'assurer « la

prestation de services continus » ne signifiait pas la même chose que « sous réserve des nécessités du service », mais plutôt que la prestation des services ne devait pas être interrompue. Elle a aussi conclu que l'employeur aurait pu accorder aux fonctionnaires s'estimant lésées le congé non payé qu'elles demandaient sans interrompre la prestation de services. Comme les intéressées avaient pris des congés annuels payés au cours de la même période, l'arbitre a ordonné à l'employeur de créditer leurs crédits de congé annuel dans l'éventualité où elles décideraient de lui rembourser les sommes qu'elles avaient reçues pendant qu'elles étaient en congé annuel. Les griefs ont été accueillis en partie.

Dans l'affaire *Sahota c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2004 CRTFP 166, le fonctionnaire s'estimant lésé avait une semaine de travail comprimée de 37,5 heures en moyenne. Il travaillait normalement neuf heures par jour. La convention collective stipulait que le nombre total de jours de congé payé pour obligations familiales ne devait pas dépasser cinq jours au cours d'un même exercice financier. Elle ne définissait pas le mot « jour ». Un protocole d'entente annexé à la convention collective stipulait que, pour les employés dont la semaine de travail était comprimée, les dispositions de la convention collective libellées en jours devaient être converties en heures en raison d'une durée journalière de 7,5 heures. Le fonctionnaire s'estimant lésé alléguait avoir droit chaque année à des congés payés pour obligations familiales équivalant à cinq quarts de neuf heures. L'employeur soutenait qu'il n'avait pas droit à plus de 37,5 heures de congé par année. L'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait droit à des congés payés pour obligations familiales n'excédant pas 37,5 heures par exercice. Le grief a été rejeté.

Licenciement ou rétrogradation

Dans l'affaire *R. Burton c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada – Service correctionnel)*, 2004 CRTFP 74, les pouvoirs de redressement de l'arbitre de grief étaient à l'avant-scène. Le fonctionnaire s'estimant lésé, surveillant correctionnel et directeur intérimaire, a été licencié après avoir été reconnu coupable de voies de fait et d'infraction aux règles de conduite professionnelle. Une mini-émeute s'est produite dans l'établissement. Les détenus ont été gardés dans une aire d'exercice pendant le nettoyage. Chaque détenu devait être escorté à sa cellule par trois gardes (protocole 3 pour 1). Deux détenus sont demeurés dans l'aire d'exercice. Des commentaires désobligeants au sujet des deux détenus étaient affichés à l'écran de l'ordinateur, bien à leur vue. Le fonctionnaire s'estimant lésé a annulé le protocole 3 pour 1 pour les deux derniers détenus. Alors que ceux-ci étaient escortés à leur cellule, le fonctionnaire s'estimant lésé, un autre agent correctionnel et les détenus ont été blessés. L'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait provoqué les détenus en laissant à leur vue les commentaires affichés à l'écran de l'ordinateur. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait violé la directive sur l'utilisation de la force en escortant les détenus à leur cellule sans appliquer le protocole et sans enregistrement sur bande vidéo. La condamnation du fonctionnaire s'estimant lésé est rattachée à un comportement hors fonction. La preuve n'a pas démontré que son comportement avait porté atteinte à la réputation de l'employeur, ni que les employés ne voulaient plus travailler avec lui, ni que le fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait plus gérer efficacement les fonctions liées

à son travail. L'arbitre de grief a conclu que le lien de confiance n'avait pas été brisé de manière irrévocable. Le fonctionnaire s'estimant lésé a démontré qu'il avait été un employé de valeur. Le licenciement a été jugé trop sévère. L'arbitre de grief a déterminé que la rétrogradation était une sanction appropriée. L'arbitre de grief a rejeté l'argument selon lequel une ordonnance de rétrogradation irait à l'encontre de la *LEFP*. Selon l'arbitre de grief, la rétrogradation n'équivalait pas à une nomination au sens de la *LEFP*. Le fonctionnaire s'estimant lésé pourrait assumer les fonctions d'un poste de niveau inférieur, mais il ne serait pas indiqué de le maintenir dans le poste de surveillant actuel. La rétrogradation a été ordonnée. Le grief a été accueilli en partie.

Dans l'affaire *D. Dhaliwal c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada – Service correctionnel)*, 2004 CRTFP 109, le fonctionnaire s'estimant lésé était un agent de correction qui a été renvoyé en cours de stage. Il avait été informé qu'il n'était pas fiable et qu'il ne répondait pas personnellement aux exigences parce qu'il avait pris un nombre anormalement élevé de congés. Un mois après avoir commencé sa formation, le fonctionnaire s'estimant lésé avait vu sa mère mourir dans ses bras; son père, qui l'avait blâmé pour le décès, était devenu suicidaire. Le fonctionnaire s'estimant lésé a brièvement interrompu sa formation à la suite de la mort de sa mère, mais l'a ensuite reprise, et il a terminé son cours en se classant deuxième. Ses confrères de classe l'ont choisi pour prononcer le discours d'adieu. Sept mois après le début de sa période de stage, sa femme et son neveu ont été impliqués dans un grave accident de voiture. La réadaptation de sa femme s'est étendue sur près d'un an, et il a dû la conduire à de nombreux rendez-vous chez le physiothérapeute et le médecin au cours de la période. Sa situation personnelle l'avait forcé à épuiser tous ses congés pour obligations familiales et tous ses crédits de congé de maladie, et il avait dû demander 23,5 heures de congé non payé. Bien que son superviseur l'ait rencontré deux fois pour lui parler de son utilisation des congés et qu'il ait épuisé ses crédits de congé au point de devoir prendre des congés non payés, on ne l'a jamais informé qu'il ne répondait pas aux exigences de son poste, ni de ce qu'on attendait de lui. Le directeur de l'établissement n'a jamais été informé des problèmes personnels du fonctionnaire s'estimant lésé, et c'est pourtant lui qui a pris la décision de le renvoyer en cours de stage. L'employeur a assumé le fardeau de la preuve en démontrant qu'il avait raison de renvoyer le fonctionnaire s'estimant lésé en cours de stage. Il incombait alors au fonctionnaire s'estimant lésé de démontrer que l'employeur avait agi de mauvaise foi. La décision de l'employeur n'était pas basée sur tous les faits pertinents. L'employeur n'a pas respecté sa propre politique, qui établit des principes d'équité et définit la bonne foi. Le manque de diligence de l'employeur équivalait à de la mauvaise foi. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été réintégré. Le grief a été accueilli.

Autres affaires importantes

Dans l'affaire *S. Sherman c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2004 CRTFP 125, la question de la « préclusion découlant d'une question déjà tranchée » a été soulevée lorsque la fonctionnaire s'estimant lésée a allégué que l'employeur avait manqué à son devoir de mettre en œuvre des adaptations qui répondraient à ses besoins, compte tenu de son incapacité. Conformément à la *Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada*, une tierce partie indépendante a rendu une décision qui annulait le licenciement de la fonctionnaire s'estimant lésée et la réintégrait dans ses fonctions. La

fonctionnaire s'estimant lésée avait présenté des griefs dans lesquels elle alléguait que l'employeur avait mis fin abusivement à son congé d'accident de travail et que l'ordre de l'employeur de ne pas se présenter au travail était en fait une suspension sans salaire ou une utilisation inappropriée de ses congés de maladie ou annuels. Elle a tenté d'empêcher l'employeur de remettre en litige les questions ayant fait l'objet d'un examen par une tierce partie indépendante (ETPI). Conformément à la *Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada*, l'employeur a mis sur pied un processus permettant aux employés insatisfaits d'une décision en matière de dotation ou de licenciement ne pouvant plus être soumise à un examen par la Commission des relations de travail dans la fonction publique de demander la tenue d'un ETPI. La fonctionnaire s'estimant lésée avait dû s'absenter longuement de son travail pour raisons de maladie, et l'employeur avait fini par la licencier. Elle a demandé la tenue d'un ETPI, et l'audience devant l'examinateur a duré 19 jours. L'examen a compris des présentations préalables à l'audience, des témoignages, une preuve documentaire, l'assermentation des témoins, la représentation des deux parties par un avocat, des contre-interrogatoires, la participation de témoins experts, le dépôt de présentations écrites totalisant plus de 200 pages et, enfin, une décision détaillée. L'examinateur a conclu que l'employeur n'avait pas été justifié de licencier la fonctionnaire s'estimant lésée parce qu'il n'était pas en mesure de répondre aux besoins liés à son incapacité; il a ordonné qu'elle soit réintégrée dans son poste et que les mesures d'adaptation nécessaires soient prises. La fonctionnaire s'estimant lésée a aussi présenté des griefs résultant de la situation, en alléguant que l'employeur avait mis fin abusivement à son congé d'accident de travail et que son ordre de ne pas se présenter au travail en juin 1998 était en fait une suspension sans salaire ou une utilisation inappropriée de ses congés de maladie ou annuels. L'arbitre de grief a conclu qu'il n'était pas contesté que la décision de l'ETPI était définitive et que les parties à cette décision étaient les mêmes dans cette instance que devant elle. Elle a aussi décidé qu'il n'était pas contesté que la décision antérieure était judiciaire; puisque l'examinateur chargé de l'ETPI était investi du pouvoir juridictionnel nécessaire pour rendre une décision d'arbitrage, l'ETPI devait être mené judiciairement, en plus de respecter les règles de justice naturelle. Les parties n'étaient toutefois pas d'accord sur la question de savoir si l'ETPI avait tranché la même question que celle dont l'arbitre de grief était saisie. L'arbitre de grief a jugé que la préclusion découlant d'une question déjà tranchée ne pouvait s'appliquer que si la question tranchée était fondamentale pour la décision rendue dans la procédure antérieure. Elle a examiné certains des faits que la fonctionnaire s'estimant lésée devait établir pour convaincre l'examinateur chargé de l'ETPI que son licenciement pour motif non disciplinaire n'était pas justifié, afin de déterminer ceux qui étaient fondamentaux pour cette décision-là. Elle a toutefois refusé de préciser lesquelles des conclusions de fait tombaient d'un côté de la ligne ou de l'autre, en déclarant que certains cas étaient évidents et que les avocats pourraient départager la plupart des autres. Elle a conclu que les neuf points sur lesquels l'examinateur chargé de l'ETPI s'était penché étaient également des questions qu'elle allait devoir étudier pour rendre une décision sur les griefs dont elle était saisie et que, par conséquent, l'examinateur indépendant et elle devaient se prononcer sur les mêmes questions. L'arbitre de grief a conclu que le principe de préclusion découlant d'une question déjà tranchée s'appliquait à la procédure dont elle était saisie. Elle a jugé qu'il y avait lieu d'exercer son pouvoir discrétionnaire d'invoquer la préclusion découlant d'une

question déjà tranchée. En analysant les sept facteurs que la Cour suprême du Canada avait établis dans *Danyluk (infra)*, ainsi qu'en tenant compte de tous les critères pertinents, tout particulièrement le risque d'injustice, elle a conclu que le principe de préclusion découlant d'une question déjà tranchée devrait s'appliquer et refusé de laisser l'employeur remettre en litige devant elle les neuf points tranchés par l'examinateur chargé de l'ETPI.

Dans l'affaire *Hodgson et al. c. Conseil du Trésor (Transports Canada)*, 2005 CRTFP 30, la question centrale était l'étendue des droits de la direction. À la suite des événements du 11 septembre 2001, l'employeur a mis en place un horaire de postes pour les inspecteurs de la sécurité régionaux travaillant dans les aéroports internationaux. Ces inspecteurs doivent assurer la sécurité dans les aéroports, les gares ferroviaires et les ports. Ils étaient auparavant considérés comme des travailleurs de jour. L'employeur a d'abord communiqué avec l'agent négociateur au niveau national au début octobre, et la première réunion de consultation a eu lieu le 26 octobre 2001. Les parties ont poursuivi leurs discussions sans conclure d'entente. Au cours des discussions en octobre, l'agent négociateur a soulevé la question des griefs non réglés, et l'employeur lui a envoyé une lettre confirmant la suspension du délai prévu pour la présentation d'un grief jusqu'à l'issue du processus de consultation. Une note de service conjointe annonçant l'entente relative à la suspension du délai a été préparée mais n'a jamais été parachevée. Les griefs en cause ont été déposés en mars et avril 2002. Selon l'employeur, les griefs devaient être rétroactifs seulement à la période commençant 25 jours avant le dépôt des griefs et ne devaient pas être entièrement rétroactifs. La Commission a conclu que l'entente était claire et que les griefs étaient entièrement rétroactifs. L'agent négociateur a présenté un renvoi en vertu de l'article 99 alléguant que l'employeur avait contrevenu à la clause 25.04 de la convention collective en ne concluant pas d'entente avec lui concernant la modification des heures de travail. Les « griefs-types » également visés par la présente décision contestaient la modification des heures de travail et le défaut de l'employeur de verser le paiement d'heures supplémentaires pour le temps travaillé en dehors des heures normales de travail. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont été embauchés à la condition de travailler le jour et ont fait valoir qu'il s'agissait d'une question d'emploi. L'employeur a répondu que la clause 25.04 ne s'appliquait pas à la transition du travail de jour au travail par poste et que la clause 25.02 exigeant la tenue de discussions avec le représentant approprié de l'agent négociateur était la disposition pertinente. La Commission a statué que ni la clause 25.02 ni la clause 25.04 ne s'appliquaient. Elle a conclu que la clause 25.04 ne régissait pas la modification des heures de travail ayant pour effet de transformer un travailleur de jour en travailleur par poste. La clause 25.02 ne s'appliquait pas parce qu'elle régissait uniquement la modification de l'horaire de travail, ce qui est la répartition des heures de travail à l'intérieur d'une période fixe et ne comprend pas la transformation des travailleurs de jour en travailleurs par poste. L'examen de décisions antérieures de la Commission et d'une décision de la Cour fédérale a mené à la conclusion que l'employeur pouvait transformer des travailleurs de jour en travailleurs par poste sans l'accord de l'agent négociateur. Les droits de la direction ont préséance, car la convention collective ne limite pas le droit de l'employeur de déterminer les heures de travail et de transformer des travailleurs de jour en travailleurs par poste. Les griefs et le renvoi ont été rejetés.

La question de savoir si un employé était en situation de conflit d'intérêts s'est posée dans des circonstances exceptionnelles. Dans l'affaire *Assh c. Conseil du Trésor (Anciens Combattants Canada)*, 2004 CRTFP 111, le fonctionnaire s'estimant lésé, un avocat-conseil des pensions d'Anciens Combattants Canada, a contesté l'ordre de l'employeur lui enjoignant de refuser un legs de 5 000 $ d'une ancienne cliente qu'il avait conseillée plusieurs années auparavant en sa capacité d'avocat-conseil des pensions. L'employeur considérait l'acceptation d'un tel legs comme outrepassant les règles de la convenance et contrevenant au *Code régissant les conflits d'intérêts et l'après-mandat s'appliquant à la fonction publique*. L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief en faisant valoir qu'un ordre de refuser un legs ne constitue pas une « mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire ». L'arbitre de grief a rejeté cette objection, en optant pour une interprétation libérale de l'alinéa 92(1)*b*) de l'ancienne *LRTFP*. À son avis, cette interprétation était conforme à l'objet de l'ancienne *LRTFP* et au principe des relations de travail qu'il faut obéir d'abord et présenter un grief ensuite. L'arbitre de grief a jugé que l'ordre de l'employeur avait une « connotation disciplinaire » parce qu'elle était basée sur une norme de conduite volontaire et de comportement convenable. L'ordre a aussi imposé au fonctionnaire s'estimant lésé une « sanction pécuniaire » parce qu'il lui enjoignait de renoncer à une somme à laquelle il aurait eu légalement droit. L'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait aucune connaissance préalable du legs, que celui-ci ne pouvait pas influer sur son jugement ni sur l'exercice de ses fonctions, et que la testatrice et sa succession n'auraient eu aucun rapport ultérieur avec le gouvernement sur cette question. Les services du fonctionnaire s'estimant lésé avaient été fournis à la testatrice en 1996, et il ne savait pas qu'il avait été nommé légataire dans le testament en 2001. L'arbitre de grief a conclu que l'acceptation du legs dans ces circonstances ne compromettait pas l'intégrité du gouvernement et ne permettait pas de douter de l'objectivité ni de l'impartialité du fonctionnaire s'estimant lésé. Il n'y avait donc pas de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent dans les circonstances. Le grief a été accueilli. Toutefois, la Cour fédérale a infirmé la décision sur la question de compétence, ayant conclu que l'employeur n'avait pas encore pris de mesures disciplinaires au sens de l'article 92 de la Loi (*Canada (Procureur général) c. Assh* 2005 CF 734).

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COUR FÉDÉRALE

Dans l'affaire *Ryan c. Procureur général du Canada*, 2005 CF 65, le requérant jouait un rôle actif au sein de sa section locale, qui l'avait chargé du traitement d'un dossier portant sur le climat de travail dans un secteur particulier du milieu de travail. Son rôle l'a amené à assister à une réunion prévue sur la question entre les employés et la direction. Avant l'ouverture de la séance, un gestionnaire s'est demandé pourquoi le requérant assistait à la réunion, et l'échange qui a suivi entre les deux hommes est devenu tendu et gênant pour les autres personnes présentes. Le requérant a déposé un grief aux termes de sa convention collective dans lequel il alléguait, notamment, avoir été victime de harcèlement et d'intimidation. L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief pour instruire le grief, soutenant que le requérant aurait dû formuler une plainte aux termes de l'article 23 de l'ancienne *LRTFP*, puisque, de son avis, l'article 23 offrait un autre recours administratif de réparation. L'arbitre de grief a rejeté le grief. Il a accueilli la preuve, mais il a conclu qu'une interaction gênante entre des personnes ne

constituait pas forcément du harcèlement ou de l'intimidation. Le manque de jugement de la part du représentant de la direction ne constituait pas une infraction à la convention collective. L'arbitre de grief a rejeté l'opposition de l'employeur et a fait valoir qu'une analyse fondée sur l'objet de l'article 91 dans le contexte général du cadre juridique établi par l'ancienne *LRTFP* l'avait amené à constater qu'un arbitre de grief a compétence pour instruire un grief pour discrimination alléguée fondée sur l'adhésion à un syndicat ou l'activité syndicale. Le requérant a demandé un contrôle judiciaire de l'affaire et a soutenu que l'arbitre de grief n'était pas fondé à rejeter son grief. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée. La Cour a statué que le requérant aurait dû recourir à une autre procédure de redressement qui lui était accessible, celle que prévoit l'ancienne *LRTFP*. L'arbitre de grief s'est trompé et n'aurait pas dû tenir l'audience. Malgré cela, la Cour a conclu que la conduite de la direction ne constituait pas du harcèlement ou de l'intimidation. Il fallait envisager le comportement subjectivement et objectivement. L'affaire concerne un incident isolé, et la décision de l'arbitre de grief était raisonnable compte tenu des faits, et elle n'était pas manifestement déraisonnable.

L'affaire *Gannon c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2004 CFA 417, concerne l'appel interjeté d'une décision de la Cour fédérale rejetant une demande de contrôle judiciaire de la décision d'un arbitre de grief. Le requérant était un employé de la fonction publique. Il avait été suspendu sans rémunération en attendant les résultats d'une enquête menée au sujet d'abus de pouvoir qu'on lui reprochait. Il a été congédié par la suite. Il a déposé un grief contestant son congédiement, lequel grief a été renvoyé à l'arbitrage. L'arbitre a constaté que l'employeur était fondé à imposer des mesures disciplinaires mais non à congédier le requérant. L'arbitre de grief lui a accordé six mois de rémunération au lieu d'une réintégration. Lors du contrôle judiciaire, la Cour a conclu que la décision de l'arbitre de grief n'était pas manifestement déraisonnable. Il en a été appelé de ce jugement. L'appelant a soutenu que le contrôle de la décision aurait dû être fondé sur une norme de décision « raisonnable *simpliciter* ». Il a fait valoir que, comme l'arbitre de grief a constaté qu'il n'y avait pas cause de congédiement, il ne pouvait être congédié légalement et aurait dû être réintégré dans ses fonctions. L'appel a été accueilli. La Cour a statué que la décision de l'arbitre était clairement irrationnelle, même d'après la norme du caractère manifestement déraisonnable. La Cour a fait remarquer que la compétence que l'ancienne *LRTFP* conférait à l'arbitre de grief n'était pas celle qui découlait du *Code canadien du travail*, et qu'elle n'était pas habilitée à imposer un paiement en argent plutôt que la réintégration. Le redressement ordonné par l'arbitre de grief n'était pas conforme à ses propres conclusions. La Cour a ordonné que l'affaire soit confiée à un nouvel arbitre de grief et a donné instruction pour que le congédiement soit annulé et qu'une sanction moins sévère soit imposée en fonction de la conduite jugée sujette à discipline par le premier arbitre de grief.

ANNEXE F : AUTRES RENSEIGNEMENTS

A. LOIS ET RÈGLEMENTS APPLIQUÉS PAR L'ANCIENNE COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-35
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.* (1993), DORS/93-348
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. 1985 (2e suppl.), ch. 33
- *Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P.*, DORS/86-1140
- Certaines dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* (Yukon), L.R.Y. 2002, ch. 62
- *Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon*, D.E.C. 1992/95
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, Yukon, L.R.Y. 2002, ch. 185
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y.*, O.C. 1970/26

B. RAPPORTS EXIGÉS PAR LA LOI ET RAPPORTS MINISTÉRIELS DE L'ANCIENNE COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport sur le rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport sur les plans et les priorités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport annuel de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon
- Rapport annuel de la *Loi sur l'accès à l'information*
- Rapport annuel de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- Rapport annuel de gestion sur les langues officielles
- Résumés des décisions de la CRTFP (jusqu'à décembre 2004)

C. PERSONNES-RESSOURCES POUR OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Commission des relations de travail dans la fonction publique
Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour ouest, 6e étage
C.P. 1525, succursale B
Ottawa (Ontario)
K1P 5V2

Tél. : 990-1800

Renseignements généraux :	Télécopieur : 990-1849
Opérations du greffe et politiques :	Télécopieur : 990-3927
Services de règlement des conflits :	Télécopieur : 990-6685
Site Internet :	www.pslrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique :

Internet : Mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca